**«Особенности первого года работы молодого специалиста в ОО. Работа администрации по закреплению кадров.»**

"Со мной работали десятки молодых педагогов

Я убедился, что как бы человек успешно

не кончил педагогический вуз, 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*

**Цель и основные задачи работы с молодыми педагогами**

**Цель:** Создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником;

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

**Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:**

1. Учитель высшей квалификационной категории – молодой специалист.

2. Молодой специалист – коллега.

3. Молодой специалист – учащиеся, родители.

**Система мероприятий в работе с молодыми специалистами:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;

-формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

-оказание поддержки со стороны коллег.

**Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:**

- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

- практического опыта работы с детьми

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.



**Оценка деятельности молодых специалистов:**

- аттестация на квалификационную категорию

- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста

- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач ОУ.

**Обучение молодых специалистов:**

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;

- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

- обучение на курсах ПК;

- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

**Организация наставничества**

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно­воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Современной школе нужен профессионально­компетентный, 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 социально­педагогических 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 педагога­наставника, 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: педагог­наставник 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. Педагог­наставник 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 – делая; делаю – обучаясь; 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, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

  Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 1). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

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 учебно­методической 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 учителями­мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

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;
* 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.

Целесообразность подобной этапности при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования продемонстрировал эксперимент, проведенный Центром наставничества молодых специалистов образовательных учреждений г. Москвы. Он показал, что процесс наставничества отражает тенденцию восхождения молодого учителя от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному.

Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя:

* определение направлений и содержания диагностики;
* построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;
* разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики Центром наставничества были выявлены проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе эксперимента являлось посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

На "проектировочном" этапе эксперимента наставниками в зависимости от цели определялась форма методической работы: координационно­методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно­практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы.

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники составили целевую программу сотрудничества с ними, что потребовало четкого осознания целей и задач. Были определены "болевые точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Данная программа дала возможность:

* дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
* повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
* развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
* повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно­воспитательного процесса в образовательном учреждении;
* создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

На данном этапе наставники использовали информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

На "контрольно­-оценочном" этапе эксперимента усилия наставников были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогами­-наставниками были тщательно подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-­деловая игра; рефлексивно-­деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер­классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходило на лекциях и во время педагогических чтений. Но этого оказалось недостаточно для формирования практических умений. Поэтому наставники применили комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер­классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, 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.

**АНКЕТА   
для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-­воспитательного процесса вы испытываете трудности?

* в календарно­-тематическом планировании
* проведении уроков
* проведении внеклассных мероприятий
* общении с коллегами, администрацией
* общении с учащимися, их родителями
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

* формулировать цели урока
* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
* мотивировать деятельность учащихся
* формулировать вопросы проблемного характера
* создавать проблемно­поисковые ситуации в обучении
* подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
* активизировать учащихся в обучении
* организовывать сотрудничество между учащимися
* организовывать само­ и взаимоконтроль учащихся
* организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
* развивать творческие способности учащихся
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* cамообразованию
* практико-ориентированному семинару
* курсам повышения квалификации
* мастер-­классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* предметным кафедрам
* школе молодого специалиста
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* типы уроков, методика их подготовки и проведения
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
* приемы активизации учебно­-познавательной деятельности учащихся
* учет и оценка знаний учащихся
* психолого-­педагогические особенности учащихся разных возрастов
* урегулирование конфликтных ситуаций
* формы работы с родителями
* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

другое (допишите)