

Коваленко Галина Анатольевна,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ СОШ №44 г. Сургута
sc44@mail.ru

Аннотация

Статья знакомит с системой работы педагогических работников МБОУ СОШ №44 г. Сургута по организации методического сопровождения молодых педагогов.

Становление модели сопровождения молодых специалистов

На волне демографического подъема перед педагогическим сообществом, методическими службами и органами управления образования встает проблема дефицита педагогических кадров, оттока молодых специалистов из школы. В связи с этим возникает задача - создание условий для привлечения молодых специалистов и их профессионального роста в образовательных учреждениях.

Для нашей школы эта проблема является также актуальной. В связи с тем, что школа находится в строящемся микрорайоне, в учреждении постоянно растет количество классов-комплектов, что вызывает дефицит специалистов.

В школе уже сложился коллектив единомышленников, но нам было интересно начать работу с выпускниками педагогических вузов, тем более, что многие из них проходили практику в стенах нашей школы или были нашими выпускниками.

За последние годы в школе начинали свою педагогическую деятельность от 12 до 17 молодых специалистов. При определенной системе организации методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться в школе, а некоторым и пройти процедуру аттестации на первую категорию после трех лет трудовой деятельности, но были и такие, которые, окунувшись в водоворот школьной жизни, почувствовав высокую ответственность, осознав профессиональные требования к личности педагога, меняли сферу деятельности.

Исследования показали, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с учащимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями учащихся;
- переживание «профессионального одиночества»;

— недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Большие надежды возлагаются на молодых педагогов администрацией школы, родителями, учениками. В школе было проведено анкетирование, опрошено было более 200 старшеклассников. Результат показал, что большинство учащихся школы предпочитают, чтобы их учили молодые педагоги: «с ними интереснее», они «шагают в ногу со временем», «используя информационные технологии», «лучше тебя понимают», и лишь 15% не обращают внимание на возраст.

Тем менее, случаи увольнения молодых специалистов, отток в другие сферы деятельности показал, что та комбинированная модель, по которой осуществлялось становление профессионального роста в школе, оказалась недостаточной:

1. Система педагогических советов.
2. Работа научно-методического совета.
3. Работа методических объединений.
4. Факультет повышения квалификации.
5. Школа педагогического поиска.
6. Работа над темой самообразования.
7. Школа молодого специалиста.
8. Организация курсовой подготовки.
9. Участие в мероприятиях, направленных на повышение квалификации учителей (семинарах, вебинарах, конференциях и т.д.).
10. Система методических консультаций.

В начале мы пошли по традиционному пути: назначили педагогов-наставников, составили план работы «Школы молодого педагога». Но первый год работы с молодыми педагогами показал, что не все наставники «с душой» отнеслись к порученным обязанностям, некоторые не смогли наладить личностные доверительные отношения. Тематика заседаний «Школы молодого специалиста», составленная заместителем директора, отражала вопросы общей методики, но не запросы и проблемы новобранцев. В результате в первый год нашей «деятельности» школу покинули 2 молодых специалиста, не сумев адаптироваться. Возникла необходимость искать новые формы и методы, переосмысливать те формы, которые адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

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;
- технические средства обучения (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, руководителями методических объединений, учителями-наставниками, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником, составляется индивидуальный план. 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, 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. Руководитель следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не бойтесь 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.

С некоторыми формами работы с молодыми специалистами, практикуемыми в нашей школе, хотелось бы познакомить.

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов

оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник–подопечный».

Вновь прибывшие учителя обеспечиваются рабочими программами, прошедшими экспертизу на апрельском заседании научно-методического совета, обеспечиваются учебниками, получают консультации от руководителей МО о методических пособиях. С 2013 г. в рамках «Программы информатизации ОУ на 2013-2016гг.» реализуется проект «Единая база УМК», в рамках которой каждое МО совместными усилиями систематизировало в электронном виде методический и дидактический материал по каждой параллели, имеющий форму кластера: предмет, класс, электронный учебник, рабочая программа (соответствующая требованиям «Положения о рабочей программе», утвержденного директором ОУ), раздел, тема урока, к которой прилагается подробный конспект урока, презентация к уроку, при наличии видеоуроков, аудиозаписи и другие электронные образовательные ресурсы, контрольно-измерительные материалы и т.д. Получив доступ к «Единой базе УМК», молодой педагог получает полное методическое и дидактическое обеспечение, которое поможет ему на раннем этапе, затратив минимальное количество времени, качественно подготовиться к уроку.

В начале учебного года наставником совместно разрабатывается индивидуальный план работы с молодым специалистом, который корректируется в течение года. Наставник посещает и анализирует уроки (не менее двух уроков в неделю) и внеклассные мероприятия, помогает в их планировании, оказывает индивидуальное консультирование, на которых обсуждаются общепедагогические положения и рассматриваются в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя. Индивидуальные практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Коллективные формы работы направлены на оказание педагогической помощи молодым специалистам. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих

проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков. Для администрации стало важным как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Заранее организовывается небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п. Кроме того, директор проводит встречу с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями, где рассказывает о специфике школы, об особенностях организации образовательного процесса, детского коллектива. Педагогические советы использовались и для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что помогло при подборе пары «наставник – подопечный»). Было организовано с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах организовывались мини-лекции, на которых свой опыт презентовали учителя-стажисты, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволила молодым учителям развивать профессиональную компетентность, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Интересными оказались встречи педагогов, в таких формах, как «Интервью с учителем», вечер ответов и вопросов, круглые столы, на которых предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент, поделились опытом их разрешения. Предварительная подготовка направлена на то, чтобы рассказ получился юмористическим или даже с легкой долей иронии. Такая форма общения помогает новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

Интересно проходят встречи с опытными педагогами и ветеранами педагогического труда на базе Музея истории народного образования г. Сургута.

Организация встреч показала, что и молодые педагоги хотели бы оказаться в роли интервьюированных. Так появились «Вечера вопросов и ответов», которые дали возможность новобранцам высказаться, и администрации осуществить сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагалось составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависела от того, насколько актуальными и существенными были заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными были полученные ответы. Ответы на вопросы

зачастую носили дискуссионный характер и нередко переходили в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходили как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

17.02.14 в сотрудничестве с муниципальным казенным учреждением «Информационно-методический центр» (далее МКУ «ИМЦ») был организован круглый стол - открытая дискуссия «Мечты и реальность школьных будней», на которой присутствовали молодые специалисты школ города и студенты Сургутского педагогического университета. Была выявлена главная проблема: несоответствие профессиональной подготовки в ВУЗе и реальных профессиональных нужд, которая и стала во главу угла при планировании методических мероприятий.

Конференция – одна из форм коллективной работы, специально предназначенная для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. У нашего образовательного учреждения не было опыта организации конференций, но мы широко привлекаем педагогов к участию в конференциях, организованных Сургутским государственным педагогическим университетом, Сургутским государственным университетом. Особую благодарность хочется выразить порталу «ЗАВУЧ.инфо», видеоконференции которого пользуются популярностью наших педагогов, и МКУ «ИМЦ» г. Сургута, который активизировал свою деятельность по организации данной формы. Вебинары порталов «Арсенал образования»; издательских домов «Просвещение», «Русское слово», «Учитель», «Титул»; «Открытого молодежного университета» (г.Томск) и других помогают осуществлять дистанционное обучение молодых специалистов.

Молодые педагоги в начале учебного года активно участвуют в городской декаде молодых специалистов, организуемой департаментов образования Администрации г. Сургута и МКУ «Информационно-методический центр» при непосредственном участии опытных педагогов школ города. В рамках декады у учителей есть возможность посетить открытые уроки, мастер-классы, семинары и другие очные мероприятия, окунуться в атмосферу творчества педагогического сообщества города. Не прекращается эта деятельность и в течение учебного года.

Хорошей традицией стала в школе декада молодого специалиста, которая проходит в конце учебного года. Она является отчетным мероприятием по итогам педагогической деятельности за учебный год. Формы работы

администрации выбирает самостоятельно или предлагает сделать выбор молодежи. В нашем образовательном учреждении педагогам первого года работы предлагают провести открытые уроки или внеклассные мероприятия, педагогам второго-третьего года – семинары по теме самообразования, которые позволяют проанализировать систему работы учителя по профессиональному саморазвитию.

В школе обычно существует негласное правило: в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В этот месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, с октября, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи.

«Декада молодого учителя» стала эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. При этом педагогам первого года предлагается провести открытой мероприятие (урок, классный час, внеклассное мероприятие), а учителям 2-3 года предлагается презентовать отчет по теме самообразования, который позволяет представить складывающуюся систему работы учителя, рассказать о формах взаимодействия с наставниками. Предоставляется и слово наставнику. Таким образом, у наставника появляется возможность рассказать о работе с молодым специалистом, представить так называемый отчет.

На эти уроки и семинары приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

Групповое консультирование организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемой. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов. Такие консультации организуются, как правило, в рамках методического объединения. Так в 2013-2014 уч.г. в МО учителей английского языка 6 молодых специалистов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;

- создание плана деятельности молодого учителя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

В основе групповых дискуссий – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения. Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников–организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Наиболее продуктивными оказались формы взаимодействия между образовательными организациями различного уровня города Сургута под эгидой департамента образования Администрации города и непосредственном кураторстве муниципального казенного учреждения «Информационно-методического центра». Разработаны и успешно реализованы не только план городского методического объединения молодых педагогов, в котором

предусмотрены наиболее эффективные формы работы, но и проекты «Школа классного руководителя для молодых педагогов», «Летняя школа для молодых специалистов». Анализ программ данных мероприятий позволяет сделать вывод о широком спектре взаимодействия образовательных организаций города, о высоком уровне преподавателей, о разнообразии форм и тематики занятий. Участником такого мероприятия может стать не каждый молодой специалист: ему предстоит не только заполнить анкету, но и написать эссе по главной проблеме школы. Конкурсный отбор эссе, представление результатов практической деятельности во время обучения в школе вносят элемент конкуренции, направлены на деятельностный подход в организации обучения, позволяют увидеть практическую пользу мероприятия.

В 2014-2015 учебном году мы стали активно апробировать дистанционные формы обучения. Это организация сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник» (интернет-наставник.рф), о функциях которого вы узнаете непосредственно на страницах сайта. Апробировали программу онлайн-школы молодых педагогов. В течение месяца у молодых педагогов была возможность посетить методические вебинары в рамках «Зимней сессии Web-клуба «Интернет-наставник» или прослушать видеозапись мероприятий, скачать методические ресурсы. Вебинары были организованы с широким привлечением социальных партнеров (54 педагога, воспитателей и педагогических работников из 17 образовательных организаций города провели семинары, стендовые уроки, мастер-классы, презентаций опыта работы, дискуссии). Наибольший интерес вызвали вебинары, посвященные процедуре аттестации педагогических работников, организации взаимодействия с родителями, организации внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС, использованию современных технологий, в том числе дистанционных. Такая форма позволяет учителю выбирать время и тему самообразования. Собрать молодых специалистов на одно мероприятие достаточно проблематично, и одним из решений данной проблемы стало бы не только организация дистанционного обучения, но и назначение единого методического дня для молодых специалистов города. Педагогическая общественность города Сургута активно работает по апробации форм повышения квалификации молодых педагогов.

Модель сопровождения молодых педагогических кадров находится в стадии становления и требует привлечения широко спектра специалистов. Приглашаем всех к сотрудничеству!