**«Организация методической работы с молодыми специалистами в современной школе»**

**«Система работы с молодыми специалистами**

**в современной школе»**

   Современная школа остро нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы учитель был информирован о последних достижениях науки, держал руку на пульсе современности, постоянно совершенствовал

П​ривлечение к работе молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения ФГОС, современных информационных, коммуникативных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций в систему общего образования.

Для меня актуально в работе с молодыми кадрами - **это создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов в нашем образовательном учреждении.**

Другой аспект эффективной работы **- развитие перспектив профессионального роста педагогов.**

В школе сложилась система работы с молодыми педагогическими кадрами. Появление молодежи в школе, конечно, позитивное явление. Они приносят с собой молодой задор, отсутствие стереотипов, энтузиазм и инициативность.

Становление молодого специалиста как профессионала включает в себя этапы:  
    **начинающий педагог;  
    педагог, имеющий стабильно высокие результаты;  
    педагог - участник творческих конкурсов;  
    педагог-мастер;  
    педагог-организатор.**Каждый из этих этапов возможен при реализации творческого потенциала, посредством которого реализуются лидерские качества и стремление к самосовершенствованию.

Всё это возможно при ведении разных форм работы с молодыми педагогами.

Каковы же формы работы с молодыми специалистами в нашем ОУ?   
    проведение психологических тренингов;  
    анкетирование в ходе повышения квалификации на модульных курсах;  
    трансляция и обобщение педагогического опыта;  
    посещение мастер-классов, открытых уроков или занятий и внеклассных мероприятий;  
    выступления на районных конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и на заседаниях различных общественных советов;  
    применение технологий педагогического проектирования;  
    разработка методических рекомендаций для молодых специалистов по повышению качества образования.

Начиная профессиональную деятельность в образовательном учреждении, молодой педагог должен свободно владеть педагогическими технологиями такого типа, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, владеть методами и средствами педагогического воздействия, навыками организации различных видов деятельности учащихся, умением связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе, а также преодолевать трудности в общении с обучающимися, родителями, коллегами и администрацией.

Практика показывает, что не все молодые специалисты в состоянии самостоятельно решать поставленные перед ними задачи, и это причина того, что часть педагогов уходят из профессии. 2 педагога перешли работать в другие сферы деятельности.  
 Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, а проблемы возникают из-за отсутствия необходимого опыта.

Первое место работы… Возможно, чувствуется неуверенность, дискомфорт. Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители.

В школе накоплен и богатый позитивный опыт в работе с молодыми специалистами. Прежде всего, мы красиво встречаем их в коллективе. На заседании педсовета директор приветствует их, вручает цветы, памятки-напутствия, сувениры, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы. Стараемся понять, какой помощи потребуется **каждому,** как рациональнее использовать их способности.

Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Классные руководители знакомят начинающих с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению.

Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из ответственейших общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Следующим шагом является **шаг к мастерству.** Каждая профессия ставит специфичные требования к личности человека. Какие же требования предъявляет профессия молодого педагога?

В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе имеет место наличие педагогических способностей. Они состоят из таких компонентов:

– **дидактичные** – искусство передавать знания в доступной форме;  
**– конструктивные** – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;  
**– экспрессивные** – умение в своё объяснение включить уместно юмор, доброжелательную иронию, шутку;  
**– коммуникативные** – правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;  
**– способность распределять внимание –** широкий обзор внимания, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;  
**– актерские** – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;  
**– умение контролировать** все свои слова, поступки, действия, настроение.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов.

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

В портфолио входят:

* Общие сведения об учителе;
* Диагностика успешности;
* Нормативные документы;
* Открытые уроки;
* Доклады, публикации, творческие наработки;
* Памятки начинающему учителю;
* Работы учащихся;
* Дидактические материалы;

Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно это становится «центром самообразования» учителя.

В определении правильности выбранного образовательного маршрута важную роль играет как рефлексия, так и самооценка. Это приводит к изменению технологий оценивания, главная задача которых не выявление недостатков, а осознание успешности достижения поставленной цели. При этом оценивание должно не просто фиксировать достижения педагога, но и давать полную информацию о профессиональном развитии, показывая связь между поставленными целями и полученными результатами. К такой технологии относится технология портфолио.

Портфолио педагога включает социально-педагогическую оценку деятельности молодого специалиста, результаты внутришкольного предметного мониторинга, оценки по системам внешнего контроля, отражает опыт участия в экспериментальной площадки, участия в профессиональных конкурсах. При работе молодого специалиста с портфолио происходит расширение его личного выбора образовательного пространства, использование им информационных ресурсов. Тем самым у молодого специалиста появляется способность выявлять пробелы в своих знаниях и умениях при решении новой задачи, оценивать необходимость той или иной информации для своей деятельности, осуществлять информационный поиск и выбор, извлекать информацию из разных источников на любых носителях. Это позволяет ему гибко изменять свою профессиональную квалификацию, самостоятельно осваивать новые технологии, необходимые для решения поставленной задачи. Педагог получает опыт интеграции различных результатов и ресурсов образования (знаний, умений, ценностей), постановки или присвоения цели, а значит, происходит его осознание процесса управления своей деятельностью. «Портфель достижений» демонстрирует прогресс специалиста относительно самого себя и учит относиться к результатам своей работы как к достижениям. В этом заключается главный успех применения технологии портфолио. Ведь от того, как будет это организовано, напрямую зависит конечный результат.

Значительную роль отводим работе в школе молодого учителя 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 рабочей программе, к ведению школьной документации, журналов;
* Современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности на основе национального воспитания и особенностей, традиций школы.

Все эти направления отражены в «Плане работы школы молодого учителя»

В школе молодого учителя значительное внимание мы уделяем такой форме индивидуальной методической работы как консультации.

Молодые учителя получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов уроков, рекомендации. Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от заместителя директора, опытных учителей, классных руководителей… Открытые уроки, которые проводят опытные аттестуемые учителя по разным предметам, дают возможность показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках. Поэтому, планируя открытые уроки, учитываем пожелания молодых учителей относительно проведения разных типов уроков, на которых можно конкретно увидеть, научиться использованию следующих направлений:

– индивидуальный подход в обучении слабых, мотивированных на учёбу, сильных учащихся;  
– дифференцированный подход в обучении;  
– интерактивные формы и методы обучения;  
– нестандартные ситуации на уроках;  
– нетрадиционные, интегрированные уроки с применением компьютерных технологий…

Это помогает учителю рационально выбирать тип урока, его структуру, правильно определять задания, цели (учебную, воспитательную, развивающую) выбирать рациональные методы обучения, объединять разные формы коллективной и индивидуальной работы, знакомиться с современными образовательными технологиями, интерактивными методами.  
Важную роль в планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников, участии в работе методических объединений, творческих микро-групп играет диагностика молодых учителей. Через 4 месяца работы молодого учителя администрация школы проводит анкетирование .

Результаты анкеты свидетельствуют о том, каких успехов, достижений достиг учитель, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов **составляется план самообразования**, изучения основных направлений его деятельности.

Стало традицией ежегодно в сентябре проводить неделю «Будем знакомы, молодой коллега! Твори! Дерзай!», которая включает такие мероприятия:

**День первый**

Семинар-практикум «Введение и оформление школьной документации»: календарно-тематическое планирование, составление плана-конспекта урока, требования к ведению ученических тетрадей, дневников,  заполнение личных дел учащихся, ведение журнала успеваемости, составление и написание характеристик учеников.

**День второй**

Обучающий тренинг «Требования к современному уроку»:

**I. Основные требования к организации уроков**

**II.** **Типология уроков** включает урок освоения новых знаний, урок развития навыков и умений, урок использования знаний, умений, навыков, урок обобщения и систематизации ЗУН, урок контроля и коррекции ЗУН, комбинированный урок.

**III. Основные этапы урока:**

– организация начала урока (1-2 мин.) – настрой учащихся на урок;  
– сообщение темы, целей задач урока (тему обязательно записывать на доске, в тетрадях);  
– мотивация (где изучаемый материал применяется в учёбе, в жизни…)  
– актуализация (опора на полученные знания);  
– восприятие (сравнения, наблюдения, объяснения, словарная работа, лабораторная, практическая работа, исследования…)  
– осмысление (анализ, синтез, абстрагирование…)  
– упорядочивание и систематизация знаний;  
– итог урока (как прошёл урок, что нового узнали, оценки, дифференцирование домашнего задания, заполнение дневников).

**День третий**

Научно-практическая конференция «Использование элементов инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе».

* Открытые уроки молодых учителей.
* Открытые уроки опытных учителей.
* Час общения с учениками. – «Мои рассуждения: зачем мы ходим в школу». «Солнечная страна – сказка! Каждый миг в ней – что-то новое!», «Учимся понимать и уважать других»
* Круглый стол: **«Новизна современного урока – ступень усвоения содержания материала через самостоятельную работу учеников».** Форма обучения бывает:
* **пассивная** – репродуктивный уровень (лекция), **активная** – беседа, творческая работа учащихся, **интерактивная** – работа всего класса, коллективная, групповая форма обучения.

Преимущества групповой формы обучения:

* Формирование навыков общения;
* Оказание помощи каждому;
* Высокая активность школьников в коллективе;
* Анализ личных достижений каждого члена группы;
* Быстрая адаптация в нестандартных условиях;
* Готовность брать на себя ответственность;
* Установление контактов;
* Возможность обмена информацией;
* Правильное распределение организации труда;
* Умение анализировать и оценивать свои действия;
* Умение чётко высказывать и убедительно аргументировать свои мысли;
* Быть не многословным, но понятным конкретным.

**День четвёртый**

Коллективное творческое дело.

Педагогическая выставка состоит из конспектов уроков, внеклассных мероприятий, материалов самообразования, раздаточный материал: карточки с разными заданиями, иллюстраций, рисунков, табличек-опор. Кроме того, из дидактического материала (таблицы, карты, картины, гербарии, муляжи, коллекции), образцов лучших ученических работ  (стихотворения, рассказы, сочинения, сказки, ребусы, оригинальные варианты решения задач). Также представлена аудиотека, видеотека.

Видео презентация уроков, воспитательных мероприятий, родительских собраний, отдельных их фрагментов.

Коллективное обсуждение материалов.

**День пятый**

Проводится коррекционно-развивающее занятие

Насколько интересные, разносторонние слушатели Школы молодого учителя, настолько разнообразна программа её работы. Это не только лекции и семинары, а и развлекательные мероприятия, экскурсии, конкурсы…

Это доверительные взаимоотношения между молодыми и опытными учителями, возможность проявить свои творческие способности, поделиться секретами педагогического мастерства в неформальной атмосфере.

Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок…

Для развития личности молодого педагога, обеспечения молодого специалиста знаниями и навыками, необходимыми для работы, формирования индивидуального стиля его деятельности и карьерного роста в нашем ОУ была разработана программа по работе с молодыми кадрами **"Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства"**  

    Цель Программы: разработать современную систему профессиональной подготовки молодого специалиста, апробировать ее в условиях школы и разработать рекомендации для использования в других ОУ.

Задачи Программы:

* создать условия для профессионального становления молодого учителя, самореализации его в системе ОУ через публикации, конкурсную и научно­исследовательскую деятельность;
* оказать помощь молодому учителю во внедрении современных идей в учебно­воспитательный процесс;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
* разработать и внедрить в систему профессиональной подготовки молодого специалиста новые процедуры, критерии, показатели рейтинговой оценки его деятельности;
* сформировать и воспитать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании.

После проведенной диагностики затруднений молодых педагогов были выявлены проблемные зоны, сделан их качественный анализ; на основе полученных данных и составлена программа поддержки молодого педагога . Реализация программы помогает:

   -  выстраиванию индивидуального образовательного маршрута педагога;  
   -  психолого-педагогическому сопровождению;  
   - подготовке кадров к новой системе аттестации;  
  -  оказанию методической поддержки в предметной области;  
 -    осуществлению социального заказа государства, общества, родителей и обучающихся.

Образовательная среда программы выстроена на основе системно-деятельностного подхода, предполагающего постепенное включение практико-ориентированных деятельностных форм. Наша программа позволяет реализовать идею непрерывного образования педагогов, осуществить **адресную** психолого-педагогическую поддержку каждого молодого специалиста.  
Программа рассчитана на три года, включает три модуля согласно потребностям молодого педагога и его стажу работы. На каждом этапе программы к работе активно привлекают учителей-наставников, руководителей ШМО, педагогов-психологов . Содержание работы строится по модульному принципу и включает инвариантную и вариативную части. .

**Модуль первого года ( Теоретико-методологический, проектировочный (1 уч. год):** специалисты со стажем педагогической работы до 1 года изучают спектр современных действующих учебных программ, особенности организации воспитательной работы, знакомятся с нормативно-правовой базой, передовым педагогическим опытом, посещают мастер-классы; участвуют в тренингах на развитие коммуникативных и организаторских способностей.

**Модуль второго года (Деятельностно-технологический (1 уч. год)**

* организация внутришкольных семинаров, мастер-классов, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
* внедрение современных педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей школьников, ИКТ, метода проектов;
* разработка "Методического паспорта учителя", "Паспорта учебного кабинета";
* организация совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса в зоне ближайшего развития с использованием проектных технологий, коллективных творческих дел;
* проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;
* изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;
* ведение портфолио учащихся и молодого учителя.

(для молодых специалистов 2-го года педагогической деятельности) помогает формированию умений в использовании современных информационных и личностно ориентированных технологий обучения через активное участие педагогов в учебно-познавательной деятельности (посещение практико-ориентированных занятий по моделированию уроков (занятий) с последующей апробацией в классах (группах) по месту работы молодого специалиста). Активное включение в практические занятия и тренинги создает условия для трансляции полученных знаний в практическую деятельность и выхода на новый профессиональный уровень.  
**Модуль третьего года** **Контрольно-оценочный этап, внедренческий** (для молодых специалистов, имеющих от 2 до 3 лет стажа) предполагает наиболее полное раскрытие индивидуального стиля профессиональной деятельности и презентационной культуры. Основные формы работы с молодыми специалистами - участие в творческих, проблемных группах, самостоятельная проектная деятельность с последующей защитой творческих работ (разработанные дидактические материалы, сценарии уроков или занятий), участие в профессиональных конкурсах, конференциях и так далее.

На протяжении всех трех лет наставники и учителя-предметники осуществляют непрерывную методическую поддержку молодых специалистов, посещают уроки и занятия начинающих педагогов, определяют основные проблемы и пути их решения, а также возможности для раскрытия творческого потенциала**, задавая тем самым индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста.**

При реализации нашей программы на каждую среду месяца запланировали определенный вид деятельности согласно содержанию модуля. Это:

* встреча молодых педагогов с представителем профсоюзной организации , заслуженными педагогическими кадрами, а также с победителями профессиональных конкурсов.
* психологические тренинги, которые проводит педагог психолог.
* В школе прикреплены наставники предметных направлений, которые ведут обучающие модули и выстраивают индивидуальный маршрут профессионального становления, оказывают непрерывную методическую поддержку педагогам.
* - выездные мероприятия в образовательные учреждения на РМО.

В нашей школе и районе реализуются широкий спектр таких профессиональных конкурсов, которые способствуют:  
    - созданию условий для реализации творчества и активной профессиональной позиции конкурсанта в процессе приобщения к педагогической профессии;  
   -  раскрытию профессионально-личностного потенциала конкурсанта;  
   -  введению инноваций в педагогическую деятельность молодого специалиста.  
    Программа **Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства"** разработана три года назад, поэтому по результатам этих лет работы можно уже судить об эффективности работы методической и психологической служб, а также об адаптации молодого педагога в образовательной среде.

**Критериями эффективности при этом стали:**  
   -  повышение педагогической компетентности молодого специалиста;  
    - результаты мониторинга адаптации в образовательном учреждении (анкетирование молодого специалиста и администрации);  
   -  уменьшение процента молодых педагогов, уходящих из образовательной среды.  
Планируемые перспективные направления программы - организация курса обучения наставников, разработка системы работы с молодыми педагогами дополнительного образования в условиях внедрения метапредметности в школе.

Решением проблемы движения педагогических кадров служит создание системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодых педагогов, формировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.  
Наставничество как способ подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности давно используется в сфере образования. Сегодня наставничество вступает в новый этап своего развития, на котором к процессу становления молодого педагога подключаются специалисты разных областей педагогики и психологии. Очевидно, что в рамках образовательного учреждения невозможно обеспечить каждого молодого специалиста консультациями профессионалов. Кроме того, молодые люди, приходя на работу в образовательное учреждение района, хотят обмениваться друг с другом новыми идеями, делиться приобретенным опытом, словом, испытывают потребность в общении со своими коллегами-ровесниками. Предоставлению таких возможностей способствует проведение коучинга как групповой формы работы всех участников программы поддержки молодого специалиста в районе.

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2. **«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3. **«КУМИР». Это** пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4. **«КОНСУЛЬТАНТ».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.