

Муниципальное учреждение «Отдел образования
Урус-Мартановского муниципального района Чеченской республики»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с. Алхазурово»
Урус-Мартановского муниципального района
(МБОУ «СОШ № 1 с. Алхазурово»)

Тема выступления:

*«Методическое сопровождение
молодых педагогов:
проблемы и пути их решения»*

Подготовила: Тукаева А.М.

Алхазурово, 2022

«Со мной работали десятки молодых 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 старых 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 школьных учреждений стремительно "стареет". В школе работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Каков сегодня педагогический состав в нашем образовательном учреждении? За последние пять лет наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Наряду со старшими в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые ежегодно поступают к нам на работу. Их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. И от того как сложится трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, воспитателей и родителей, на которых ложится большая ответственность.

Одной из первостепенных задач, которую ставит перед собой наш руководитель не просто **привлечение** молодых специалистов, но и (что еще существеннее) **удержание** их на педагогическом поприще. Мы знаем, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Основная задача, которую ставит наш руководитель и методическая служба – помочь молодым педагогам **адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Мы считаем, что 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.

Наличие в штате педагога-психолога помогает нам осуществлять психологическую поддержку каждого молодого специалиста в прохождении адаптации в коллективе.

осуществляя дифференцированный подход к каждому педагогу, учитывая его индивидуальные особенности (темперамент, характер, уровень профессиональной подготовленности).

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

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

Все вы знаете, что 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 родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А в это время, молодой педагог боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учащимися, их родителями, 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 оказанию целенаправленной помощи молодым специалистам.

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 молодых педагогов мы проводим собеседование, анкетирование. Далее мы знакомим с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируем по введению документации, планированию и осуществлению воспитательно-образовательного процесса.

На первом этапе работы оказываем методическую помощь в подготовке и проведению совместной и индивидуальной деятельности с учащимися. Оказывая помощь по взаимодействию с родителями, присутствуем на первых родительских собраниях, помогаем с выбором тем.

Ежегодно с целью повышения квалификации и профессионализма молодые специалисты посещают районные методические объединения, семинары, конференции.

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 проводится 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.

Наставничество

Организованная в школе 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.

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 конспекта, дает необходимые советы, рекомендации, может ответить на возникающие вопросы. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

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

Активно используются открытые уроки 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 педагог определяет для себя тему, над которой он будет работать. В случае необходимости, методическая помощь нашего учреждения помогает молодому специалисту в выборе темы самообразования. После чего молодым специалистом составляется план работы.

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.