

**ПРОЕКТ «ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ «ТЕМП»:
ТВОРЧЕСТВО, ЕДИНСТВО, МЕТОДИКА, ПРОФЕССИОНАЛИЗМ»**

Бродникова Саргылана Алексеевна,

заместитель директора по содержанию образования

МАОУ «Национальная политехническая средняя общеобразовательная школа № 2»

Аннотация. В статье представлена система работы Школы молодого учителя «ТЕМП», которая способствует созданию гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Ключевые слова: школа молодого педагога, наставничество, профессиональное становление, педагогическая деятельность, профессиональная адаптация.

**THE PACE YOUNG TEACHER'S SCHOOL:
CREATIVITY, UNITY, METHODOLOGY AND PROFESSIONALITY
PROJECT**

Brodnikova Sargylana Alekseevna,

Deputy Head for content of education

Municipal autonomous general education institution

"National Polytechnic Secondary School № 2"

Abstract. The article presents the system of the *Pace* Young Teacher's School, which contributes to the flexible and mobile mentoring system creation, and helps optimizing the young teacher professional development process, forming motivation for self-improvement, self-development and self-realization.

Key words: young teacher's school, mentoring, professional development, pedagogical activity, professional adaptation.

*Собраться вместе есть начало.
Держаться вместе есть прогресс.
Работать вместе есть успех.
Генри Форд*



Из истории Школы молодого учителя.

В 1993 г. в МОБУ НПСОШ № 2 по моей инициативе была создана «Школа молодого учителя» (ШМУ), с целью содействия молодым и начинающим педагогам в быстрой адаптации в большом коллективе школы и плановой организации их профессионального роста. Сегодня на протяжении 30 лет большая половина педагогического коллектива прошла через нашу ШМУ. Это важное дело, на наш взгляд, способствовало сплочению коллектива в единую команду единомышленников, устранило текучесть кадров.

Особенность ШМУ в нашей школе является, то, что опытные учителя-предметники со всей серьезностью относятся к наставничеству, охотно сотрудничают с молодыми коллегами, делятся с опытом работы. Мы активно вовлекаем начинающих учителей в различные творческие дела, доверяем им через определенное время и такие ответственные дела – классное руководство, помощник руководителя методических объединений, член профсоюзного комитета. Среди молодых учителей за все годы деятельности Школы молодого учителя было много участников – призеров и победителей различных муниципальных и республиканских конкурсов по профессиональным, профсоюзным и творческим проектам, олимпиадам: за последние 3 года молодые учителя стали победителями муниципального конкурса «Лучший молодой учитель русского языка» имени Т.Г. Евсиковой – Александра Н.А. (1 место, 2018 г.) и Колесова М.В. (2 место, 2021 г.), в 2023 г. Захарова М.М. заняла 1 место в олимпиаде СВФУ, Колесова А.С. со своим наставником Егоровой О.П. отмечены номинацией «Зрительская симпатия» в республиканском конкурсе «Я и мой наставник» в Нюрбинском улусе, Сивцева А.П. стала победителем в престижном Всероссийском конкурсе молодых классных руководителей и приглашена на Форум в Москву, приуроченный ко Дню Учителя-2023.

Считаю, что важно не только помогать молодым коллегам в их профессиональном развитии, но и необходимо раскрывать творческий потенциал молодых учителей, расширять их кругозор. Так, у нас в практике деятельности ШМУ есть обязательные коллективные выходы в театры, посещение различных выставок. За все годы работы в ШМУ я организовывала с молодыми учителями и их наставниками выездные семинары в улусные школы. Сегодня у нас установились тесное сотрудничество с ведущими школами Чурапчинского, Усть-Алданского, Вилюйского и Мегино-Кангаласского улусов. Были и поездки ШМУ за границу (КНР, Южная Корея), в центральные города (Санкт-Петербург, Москва), в Казахстан, Татарстан.

Актуальность проекта.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленный ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Серьезные требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов является наставничество, которое способствует становлению и развитию

начинающего учителя. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные умения и прийти к положительному результату сотрудничества.

Прежде всего начинающим и молодым учителям необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач призвана Школа молодого учителя «ТЕМП», которая способствует созданию гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога в школе, зависит качество его работы, желание остаться в профессии.

Первыми в школе встречают начинающих педагогов опытные учителя, которые становятся их наставниками. Так устанавливается необходимая преемственность поколений. Наставники содействуют быстрой адаптации начинающих учителей, развитию их профессиональных компетенций, личностной самореализации. А молодые педагоги, которые входят в состав ШМУ, своим личным примером заинтересовывают начинающих учителей, помогают формированию у них лидерских, организаторских и творческих качеств.

Основная цель работы ШМУ – путем организации наставничества оказать помощь в успешной адаптации молодых и начинающих педагогов в современной школе, организовать методическое сопровождение их деятельности, помочь в раскрытии и развитии индивидуальных, творческих, организаторских способностей.

План достижения цели

1. Создание ситуации успеха для начинающего педагога как важный фактор его востребованности (участие в Неделе молодого учителя, заинтересованность внеурочной деятельностью по предмету, участие в профессиональных конкурсах, выступления на различных семинарах и конференциях, вовлеченность в общественной жизни школы, на совместных мероприятиях с молодыми коллегами, на выездных семинарах, в коллективном посещении культурных мероприятий и др.).

2. Сопровождение педагога-психолога для адаптации молодого специалиста в коллективе и помощи в преодолении иных трудностей.

3. Взаимодействие с учителями-предметниками, классными руководителями.

4. Совершенствование мастерства в проведении уроков и внеклассных мероприятий с применением новых педагогических технологий на основе взаимопосещения занятий, изучения передового опыта, обмена знаниями и умениями.

Ресурсное обеспечение проекта

1. Кадровый состав: руководитель ШМУ (заместитель директора по учебно-воспитательной работе), педагоги-наставники, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, классные руководители, староста ШМУ из числа молодых педагогов.

2. Материально-техническая база и информационно-методическое обеспечение: лекционный кабинет, школьная библиотека, учебные кабинеты.

Целевая группа проекта. Учителя-предметники, педагоги дополнительного образования, имеющие стаж работы от 0 до 6 лет.

Характеристика целевой группы проекта. Сегодня в составе Школы молодого учителя 31 педагог. Учителя со стажем работы менее 3 лет имеют достаточную теоретическую подготовку по педагогической профессии, но испытывают определенные трудности из-за отсутствия необходимых практических навыков. Общеизвестно, что у начинающих педагогов обычно бывает слабая мотивация к работе, нет уверенности в своей профессии. Но если наставник сумеет увлечь и заинтересовать молодого педагога своим примером, поможет грамотно рассчитать время урока, логично выстроить его этапы, поможет в установлении взаимопонимания с коллегами, с учениками и их родителями, то молодой педагог успешно закрепится в своей профессии, у него появится интерес к профессии, он откроет в ней интересные положительные стороны, будет стремиться к самосовершенствованию.

Проектное решение

В процессе реализации наставнической работы опытный педагог выполняет роль консультанта, навигатора, координатора. Реализация проекта осуществляется путем организации различных форм методической работы: анкетирование, адаптационная работа, мониторинговые исследования, семинары, тренинги, консультации, посещение уроков, внеклассных мероприятий, творческие занятия, практикумы. Для молодых педагогов, которые работают в отдаленных селах, одной из важных форм взаимодействия станет дистанционно-сетевое общение. В основе проекта – сотрудничество, осуществление «обратной связи», ценностно-ориентированная мотивация наставляемого и наставника, взаимный интерес и самосовершенствование.

Этапы реализации проекта по учебным годам

- 1 этап – диагностический (1 четверть учебного года)
- 2 этап – практико-ориентированный (2, 3 четверти учебного года.)
- 3 этап – информационно-оценочный (4 четверть учебного года)

Пути взаимодействия наставника и молодого специалиста

Определяются три этапа наставничества:

– Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

– Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому педагогу в составлении плана саморазвития, совместно составляет план взаимодействия, сотрудничества.

– Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Риски проекта

1. Отсутствие мотивации в профессии педагога.
2. Утрата интереса к профессии педагога при столкновении с реальными проблемами.
3. Психологический дискомфорт в коллективе.
4. Отсутствие контакта с родителями учащихся.
5. Завышенная или заниженная самооценка молодого учителя.
6. Отсутствие свободного времени, большая загруженность молодого учителя.

Ожидаемые результаты

1. Развитие методической компетентности всех участников проекта.
2. Формирование у наставляемых и наставников потребности к непрерывному саморазвитию и кадровому росту.
3. Повышение качества обучения, совершенствование творческого потенциала педагогов.

Литература

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИР-ПО», 2014.
2. Заповеди молодого учителя // Классный руководитель. – 2004. – № 4.
3. О реализации программы «Школа начинающего учителя как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» // Национальный проект «Образование». – 2010. – № 3.
4. Развитие профессиональной культуры учителя // Методист. – 2005. – № 2.

References

1. Bogdanova L.A. Nastavnichestvo v professional'nom obrazovanii : metodicheskoe posobie / avt.-sost.: L.A. Bogdanova, L. N. Vavilova, A.Ju. Kazakov i dr. – Kemerovo : GOU «KRIRPO», 2014.
2. Zapovedi mladogo uchitelja // Klassnyj rukovoditel'. – 2004. – № 4.
3. O realizacii programmy «Shkola nachinajushhego uchitelja kak sposob optimizacii processa vhozhdjenja v professiju» // Nacional'nyj proekt «Obrazovanie». – 2010. – № 3.
4. Razvitie professional'noj kul'tury uchitelja // Metodist. – 2005. – № 2.