Доклад

 **«Методическое сопровождение молодых педагогов:**

**проблемы и пути их решения»**

 Образование признано главным приоритетом развития Республики Казахстан. Основная цель реформ образовательной системы – ее адаптация к новой социально-экономической среде. Глава государства Нурсултан Назарбаев подчеркнул, что«успешность реализации Стратегии модернизации страны зависит, прежде всего, от знаний, социального и физического самочувствия казахстанцев». Ключевой фигурой трансформаций в сфере образования становится учитель.

 В своем Послании народу «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» Глава государства Нурсултан Назарбаев предложил объявить Годом молодежи, кроме того в документе прозвучало поручение разработать Закон «О статусе педагога». Это еще раз подчеркивает важность поддержки молодых учителей, которые сегодня становятся одной из главных движущих сил обновленного содержания образования!

 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 образовательных учреждений стремительно "стареет", в них работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

 В школы Атбасарского района ежегодно принимаются молодые специалисты. И данные статистки не радуют.

|  |  |
| --- | --- |
| 2016-2017 | 25 |
| 2017-2018 | 20 |
| 2018 -2019 | 7 |

 За последние три года в наш педагогический коллектив прибыли 9 молодых специалистов, и что отрадно все они продолжают активно вести педагогическую деятельность именно в нашей школе.

 Их появление в коллективе – это радость и для меня, как руководителя и для педагогов. И от того как сложиться трудовая деятельность молодого учителя, во многом зависит от помощи со стороны  всех субъектов педагогического процесса.

 Начало педагогической карьеры традиционно считается наиболее ответственным этапом в процессе профессионального становления учителя. О важности данного периода продолжительностью от одного до трех лет и о пристальном внимании к профессиональной адаптации молодого учителя говорит существование специальных программ, которые получили название: в Казахстане и России – стажировка и наставничество, в Англии – пробный год и тьюторинг, в США – учитель первого года и менторинг.

 Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Я считаю, что директору 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.

 Одной из первостепенных задач, которую я ставлю перед собой - это не просто **привлечение**  молодых специалистов, но и (что еще существеннее)**удержание** их на педагогическом поприще.

    Основная задача нашей школьной методической службы – помочь молодым **педагогам адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

 Я уверена, что если в управленческой деятельности использовать **системный подход**  по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в школе, 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.

    Мы все знаем, 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.

 В нашей школе сложились свои традиции, своя система методической работы с молодыми педагогическими кадрами. Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

* **"Старший учитель – молодой учитель"** – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
* **"Молодой педагог – ребенок -  родитель"** – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
* **"Молодой педагог – коллега"** – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

 И используем те формы и методы, которые  содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности.  Это:

* методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
* обучение  на рабочем месте;
* осуществление практики наставничества;
* «Школа молодого педагога»;
* самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
* обучение на курсах повышения квалификации;
* ежегодное проведение декады молодых специалистов;

 Итак, реалии нашей школы на сегодняшний день – таковы :

1/ Все молодые специалисты – классные руководители!

2/ За каждым из них закреплен – опытный наставник!

3/ Привлечение молодых специалистов в активную деятельность по всем школьным направлениям.

4/ 2 наших молодых специалиста – Оспанова Альбина Нургазиевна, учитель истории и Ломакина Светлана Сергеевна, учитель географии и имеют степень магистра. Светлана Сергеевна в данный момент проходит обучение в аспирантуре Омского государственного педагогического университета по специальности «Геоэкология»

5/ Активная деятельность молодежи внутри МО, как микрогруппы. В конце учебного года на основании рейтинга деятельности педагогов школы, выявляются и чествуются вместе с Попечительским Советом школы лучшие педагоги. Учитель географии Ломакина С.С. – 3 место в республиканской НПК (ученица Громова А.),красный сертификат в «школьной Одиссее» по географии Громова А., Республиканский профессиональный конкурс: «Лучшая методическая разработка» от Международного образовательного проекта PLANET Skills -3 место.

6/ 3 молодых специалиста (Кигизбаева А.С., Бородина Ю.А., Исмаилова А.Б., в ноябре 2018 года успешно прошли НКТ и готовятся ко второму этапу досрочной аттестации.

7/ Все молодые специалисты прошли курсовую подготовку по ОССО.

 В конце каждой учебной четверти на педсоветах при анализе результатов и итогов используем метод ***SWOT-анализ.***

 И я хочу с помощью этого метода проанализировать данный аспект по результатам нашей школы.

***SWOT-анализ***

 **Внутренние факторы Сильные стороны**

1. Высокий профессиональный уровень педагогов – наставников. Целевая программа сотрудничества с молодыми педагогами, 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.

2. Организовано методическое сопровождение деятельности молодых специалистов. *(Стало доброй традицией нашего коллектива - посвящение молодых специалистов в педагоги на первом педагогическом совете)*.

3. Качественная логистика (управление) процессом адаптации и сопровождения молодых специалистов.

4. Благоприятная психологическая атмосфера в педагогическом социуме школы *(данные анкетирования молодых специалистов).*

 **Внешние факторы Благоприятные возможности**

1. Мотивированность молодых специалистов, пришедших в наш коллектив. *(погружение в активную профессиональную среду, где есть с кого брать пример, где работают на достойный конечный результат)*
2. Уровень компетентности педагогического коллектива поднимается благодаря взаимосотрудничеству и взаимодействию с молодыми специалистами. У молодых есть чему поучиться !
3. Имидж школы в районе и городе повысился. (Результативность и активность педагогов в семинарах, НПК, Международных ярмарках, олимпиадах различных уровней)
4. Благодаря имиджу и статусу школы улучшается приток мотивированных учащихся и желание работать именно в этой школе у учителей-предметников школ города.
5. Благодаря изменениям в аттестационных мероприятиях молодые специалисты могут значительно быстрее поднять свой статус, если показывают профессиональный рост.

 ***Слабые стороны***

1. К сожалению, в Казахстане отсутствует нормативно-правовая база наставничества.
2. Функционировавшая раньше система была разрушена. В связи с этим приобретает актуальность создание интернатуры для молодых учителей. Это потребует внесения изменений в Типовые квалификационные характеристики должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц. Речь идет о введении должности стажера-учителя и закрепления статуса учителя-наставника.
3. У молодых специалистов – самая низкая заработная плата (нет стажа, нет категории)

 ***Угрозы (риски)***

Мы наблюдаем замкнутый круг: слабый абитуриент педагогического вуза – слабый студент – слабый выпускник – слабый молодой учитель – слабый ученик – слабый выпускник школы – слабый абитуриент педвуза.

Самый главный определяющий фактор, влияющий на качество педагогического образования, – социально-экономический. Какой выпускник школы пойдет в педагогический вуз, если знает, что зарплата зависит от стажа, категории, нагрузки?

 **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

 Мы живем во времена, когда учителя, врачи, спасатели, ученые, инженеры, агрономы не считаются престижными в глазах общественности, хотя именно эти профессии являются стратегически важными и остаются востребованными в любые времена.

 Почему, однажды став учителем, ты уже никогда не сможешь покинуть школу? У всех преподавателей один ответ.

- Потому что понимаешь, что творишь настоящее дело. Потому что точно знаешь, что именно ты, как гончар, лепишь будущее страны, ее финансистов, нефтяников, политиков и т.д. И все остальное: ежедневные планы и отчеты, обходы микроучастков, недовольные родители и прочее - все это кажется таким несерьезным, - делятся учителя школы.

 Такая позиция кому-то может показаться альтруизмом. Но любопытно то, что в период кризиса именно профессия школьного учителя стала одной из наиболее стабильных. Ведь пока разоряются банки и строительные компании, уроки продолжают идти. От звонка до звонка. Так было вчера. Так будет завтра. Это называется стабильность. И не зря надеются директора школ и чиновники от образования по всему Казахстану, что вот-вот начнется приток молодых педагогов в школы.