

## ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В РАЙОННОЙ ШКОЛЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Дубовец Земфира Петровна

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос об особенностях организации работы с молодыми специалистами в рамках Школы молодого учителя, предложен план и особенности ее работы.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы учреждения образования.

Известно, что окончание учреждения высшего образования и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Советский педагог А. С. Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» [5].

Основные трудности, возникающие у молодых учителей в начальный период их профессиональной деятельности, связаны главным образом со слабой методической подготовкой. Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в учреждении высшего образования, учитель зачастую не знает, как их применять на практике, он не владеет многообразием приемов, методов и форм обучения.

Принимая молодого учителя в свой коллектив, педагогические работники учреждения образования должны обучать его, направлять и корректировать его деятельность. Именно от опытных коллег зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в школу [3].

С целью оказания помощи молодым специалистам в профессиональном становлении в районе создан ряд условий для развития начинающих педагогов: функционирует Школа молодого учителя, проводятся обучающие семинары, Неделя молодого учителя, Бенефис молодого учителя/Ярмарка талантов; работают методические объединения и др.

Остановимся подробнее на особенностях работы районной Школы молодого учителя, или РШМУ, учителей английского языка.

Цель работы районной Школы молодого учителя – создание в районе условий для успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность. В числе задач – формирование и развитие у молодых учителей потребности в непрерывном самообразовании; развитие способности использовать в своей деятельности идеи педагогической науки и передового педагогического опыта; способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

Обязательным условием работы молодого учителя

является микроклимат доверия и взаимовыручки, существование которых невозможно без создания условий для адаптации молодого учителя в коллективе; без определения уровня профессиональной подготовки; без выявления затруднений в педагогической практике, определение мер по их предупреждению в дальнейшей работе; без формирования творческой индивидуальности молодого учителя.

При посещении занятий молодых специалистов, во время бесед с ними определяются первоочередные задачи, составляются программы занятий в районной Школе молодого учителя, посредством которых реализуется намеченное, а при проведении бенефиса молодого учителя анализируется, что изменилось в профессиональной деятельности молодого педагога, подводятся промежуточные итоги.

Одной из важнейших задач методической работы в РШМУ является организация профессиональной адаптации молодого педагога. Решить эту проблему помогает система наставничества. Главную роль в формировании профессионализма молодого учителя играют индивидуальные консультации. Консультации, как правило, носят выраженный инструктивный характер либо проходят в форме обсуждения сложных образовательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

Практические занятия с молодыми специалистами, направленные на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов [9].

Деятельность РШМУ регламентирована Положением о районной Школе молодого учителя и планом работы на два года. (Таблица).

Ежегодно проводятся три занятия, которые имеют свое логическое завершение: после первого года обучения проходит Бенефис молодого учителя, где молодые специалисты показывают свое мастерство на открытых уроках, которые являются самой распространенной формой методической работы в школе. Их задача – внедрение в практику учителей передового педагогического опыта, знаний, полученных на занятиях в РШМУ. Анализ и обсуждение проведенных уроков проводятся в соответствии с принципами научности, принципиальности и доброжелательности критических замечаний, сочетания анализа урока с практическими рекомендациями. Целью Бенефиса молодого учителя является повышение мастерства молодых специалистов через применение получен-

№ п/п	Тема занятия, мероприятия	Форма проведения	Количество часов
<b>1 год обучения</b>			
1.	Современный урок. Технологизация учебного процесса. Требования к организации современного урока	Теоретический семинар	3
2.	Контрольно-оценочная деятельность учителей английского языка в условиях коммуникативно-ориентированного обучения	Круглый стол	3
3.	Приемы и методы, повышающие качество преподавания	Семинар-практикум, открытые уроки	3
4.	Бенефис молодого учителя	Самоанализ и анализ уроков	4
<b>2 год обучения</b>			
5.	Современные педагогические технологии	Панорама открытых уроков	3
6.	Внеклассная работа по предмету как средство развития личности учащихся и форма раскрытия творческого потенциала учителя	Интерактивная игра	3
7.	Рефлексивная деятельность как важнейшее условие формирования профессиональной культуры молодых учителей	Практический семинар	3
8.	Ярмарка талантов	Открытые уроки и внеклассные мероприятия	4

Таблица – План работы районной Школы молодого учителя

ных знаний на практике.

В заключение второго года проводится Ярмарка талантов, где молодые педагоги демонстрируют свое педагогическое мастерство через различные формы работы: открытые уроки, КВН, английский театр, мюзиклы, сказки и другие мероприятия.

К работе Школы молодого учителя привлекаются опытные, творческие специалисты. Каждое занятие РШМУ носит комплексный характер, включает в себя информационную часть, дискуссию по вопросам, которые интересуют молодых педагогов, знакомство с практическими рекомендациями, языковой практикум (то есть часть каждого занятия проводится на английском языке).

Молодые специалисты ориентируются наставниками-тьюторами на то, что в профессии учителя нет мелочей. Используются активные формы работы, которые обеспечивают обратную связь, позволяют проявлять инициативу всем молодым специалистам. Занятия проходят для молодых специалистов первого и второго года работы. На занятиях присутствующие знакомятся со спецификой нормативно-правового обеспечения учебного процесса, организации современного урока; методикой проведения самоанализа урока, факторами, влияющими на качество преподавания, организацией работы по предотвращению неуспеваемости; с современными педагогическими технологиями и целесообразностью их использования в образовательном процессе.

Перед учителями, которые готовят данные занятия, стоит вопрос: как сделать, чтобы каждый молодой учитель стал активным, заинтересованным участником занятий? Как избавиться от пассивности отдельных участников? Как перевести их от репродуктивной

деятельности к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового? Ответ на вопросы был найден: каждое занятие заканчивается интерактивным практикумом.

Интерактивное задание имеет достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий для участников мероприятия. Процесс взаимодействия организовывается таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс обсуждения. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, услышать мнение коллег.

Молодые педагоги учатся анализировать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссии, профессионально общаться с коллегами. Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У молодых педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Опытные учителя методического объединения английского языка учреждения образования делятся материалами и наработками из опыта работы, дают советы, отвечают на многочисленные вопросы молодых учителей.

Таким образом, опыт доказывает, что школа молодого учителя способствует и адаптации молодого педагога к новым условиям труда; и формированию

его заинтересованности в работе; и получению положительных результатов; и развитию педагогического потенциала; и созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят, и востребован.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога, знакомство с нормативной правовой базой, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей, инициировать новационные идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования. Работа с молодыми учителями в районной Школе молодого учителя значима, востребована и результативна.

### Список литературы

1. Богуславский, С.Р. Десять советов молодому учителю / С.Р. Богуславский // Завуч. — 2001. — № 4. —

С. 5–12.

2. Волкова, Г.Л., Чикурова М.В. Почва, на которой растут таланты / Г.Л. Волкова, М.В. Чикурова // Директор школы. — 1999. — № 3. — С. 27–30.

3. Зайкова, Н. Педагог — воспитанник: взаимные ожидания. Деловая игра для педагогов / Н. Зайкова // Школьный психолог. — 2004. — № 23. — С. 30–31.

4. Кондратьев, С.В. Типические особенности педагогического взаимодействия // Вопросы психологии. — № 4. — 2004. — С. 130–137.

5. Макаренко, А.С. Педагогические сочинения в восьми томах / А.С. Макаренко. — М.: Педагогика, 1984. — Т.4. — 400 с.

6. Резапкина, Г. Психологический портрет учителя / Г. Резапкина, З. Резапкина // Школьный психолог. — 2006. — № 6. — С. 38–41; № 7. — С. 40–41.

7. Родионов, В. Учителеский стресс / В. Родионов, К. Ступницкая // Школьный психолог. — 2006. — № 4. — С. 24–29.

8. Сакович, Н. Сказочная инициация в профессию. Тренинг с молодыми учителями / Н. Сакович // Школьный психолог. — 2005. — № 19. — С. 46–47.

9. Федотенко, И.Л. Молодой учитель и его старшие коллеги: два взгляда на одну проблему / И.Л. Федотенко // Директор школы. — 1997. — № 4. — С. 18–24.

*Дата поступления в редакцию: 03.10.2022*