

Киселёв Д.С.,

заведующий лабораторией профессионального развития педагога

ГАУДПО ЛО «ИРО»

г. Липецк

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В статье рассматриваются разнообразные формы организации профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде: наставничество, методическая служба, Ассоциация молодых педагогов Липецкой области.

Ключевые слова: педагог, адаптация, молодой специалист, наставничество, методическая служба, Ассоциация.

Kiselyov D.S.,

head of the laboratory of professional development of the teacher

GAUDPO OF THE LENINGRAD REGION "IRO"

Lipetsk

ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS IN MODERN CONDITIONS OF
DEVELOPMENT OF STATE
EDUCATIONAL POLICY

In article various forms of the organization of professional adaptation of the young teacher to the teaching and educational environment, such as mentoring, methodical service, Association of young teachers of the Lipetsk region are considered.

Key words: teacher, adaptation, young specialist, mentoring, methodical service, Association.

В современных условиях развития государственной образовательной политики весьма актуальна проблема качества образования. Решение во многом определяется

вопросом роста профессиональных компетенций и самосовершенствования педагогов. Данная тема была затронута на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования в декабре 2015 года Президентом страны: «Создание достойной мотивации для учителей, условий для их постоянного самосовершенствования, для повышения квалификации сегодня становится ключевым фактором развития всей системы общего образования. В этой связи предлагаю создать общенациональную систему профессионального роста учителей» [8].

Приоритеты реформирования системы образования акцентированы на повышении качества образования на всех уровнях путем повышения требований к квалификации учительских и преподавательских кадров, объективной оценке их труда, разработке и внедрении в действие эффективных механизмов стимулирования их деятельности и поднятия общественного статуса, созданию условий для их постоянного самосовершенствования, внедрении в учебный процесс инновационных методов обучения и новых информационных технологий.

Ведущая роль педагогических кадров определена во многих нормативно-правовых актах последних лет. Одним из них является профессиональный стандарт педагога. Стандарт педагога призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, стандартизировать содержание профессиональной педагогической деятельности. Введение стандарта педагога не только повышает ответственность за результаты его труда, но и повлечёт изменение стандартов подготовки и переподготовки, демоделируя процессы ценностного самоопределения и профессионального становления молодых педагогов.

Определяя педагога – ключевой фигурой реформирования образования, подчёркивается его главное профессиональное качество, демонстрируемое ученикам – умение учиться; ориентируя педагога к непрерывному саморазвитию, расширению пространства педагогического творчества, готовности к переменам, способности к нестандартным трудовым действиям.

Соответствие молодых педагогов многочисленным требованиям в формировании современных педагогических компетенций невозможно без

создания условий их адаптации в профессиональной деятельности, обеспечения комплекса мер профилактики профессионального выгорания, а также определения стратегий личностного развития.

Результаты анализа работы молодых педагогов региона, за последние годы, дают основания утверждать, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Одной из ведущих форм организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде является наставничество. Несмотря на то что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, во многих образовательных организациях работа данного направления нуждается в существенной методической поддержке.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решение данной стратегической задачи заключается в формировании гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления, молодого учителя, мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности [5].

В каждом образовательном учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему

профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста. Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

- освоить приёмы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и её плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

В целях реализации принципов непрерывного образования и мотивации к постоянному самосовершенствованию молодых педагогов, одной из форм их адаптации в профессиональном «пространстве» является методическая поддержка, посредством организации работы методической службы.

В современной педагогике трактовки понятия «методическая служба» отражены в научных работах Н.В. Немовой [7], С.В. Кульневич и В.Н. Иванченко [6], И.В. Жуковского [3], Т.В. Ильиной [4].

В трудах данных авторов работа методической службы образовательной организации представлена развитием профессиональной компетентности педагогов в образовательной системе индивидуально-личностной ориентации структурно-функциональной модели с взаимосвязанными компонентами: миссия; цель и задачи; матричная структура деятельности; направления; функции деятельности; система принципов; условия и ценности; видение результатов деятельности; система деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов; система управления и мониторинг отслеживания результатов деятельности.

По мнению С.М. Курганского: «миссией методической службы является создание условий для смены типа образовательной деятельности, предполагающей переход от

«знаниевой» модели образования в школе к креативной. Это и будет ключевой целью методической работы школы: создание атмосферы заинтересованности в росте педагогического мастерства, приоритета педагогической компетентности, творческих поисков коллектива» [5].

Рассматривая развитие у педагогов профессиональных компетенций, в своих работах О.Н. Боровик определяет их как профессионально-личностные характеристики, включающая комплекс знаний, умений и личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, быстро адаптироваться к новым условиям и находить адекватное решение возникающих проблем, а также обеспечивающая потребность и возможность постоянного саморазвития и самообразования [1].

Т.М. Гущиной, одной из основных компетенций, определена методическая компетентность. Автор по ряду параметров соотносит её с понятием «методологическая компетентность», призванную помочь в осмыслении методологических идей [2].

Во всероссийской педагогической практике, одной из форм организации работы методической службы являются «Школы молодого учителя», оказывающие методическую помощь начинающим педагогам. В липецком педагогическом опыте данная форма была реализована ещё в 1976 году. Опираясь на практики прошлого, в целях создания условий самосовершенствования молодых работников образования, распространения передового педагогического опыта, формированию профессиональных и методологических компетенций молодых педагогов в 2012 г. в Липецкой области была организована Ассоциация молодых педагогов Липецкой области.

За время работы Ассоциации, в процессе достижения поставленных целей был приобретён опыт методического сопровождения молодых педагогов. Для формирования профессиональных и методологических компетенций молодых педагогов, мониторинга их личностного и профессионального роста в этом году был разработан информационный проект «Окна роста», дневник достижений молодых педагогов. Анализ предоставляемых данных позволит создать условия

проектирования индивидуальных маршрутов формирования профессиональных компетенций молодых педагогов, выявлять слабые стороны и искать пути их решения, прогнозировать точки дальнейшего личностного и профессионального роста.

Список литературы

1. Боровик, О.Н. Методическая служба как фактор развития компетентности педагога [Текст] // Ярославский педагогический вестник – 2010. - № 3. – С. 166-169.
2. Гущина, Т.Н. Методическая компетентность как психолого-педагогическая проблема // CD-материалы конференции «90 лет системе дополнительного образования детей». – 2009.
3. Жуковский, И.В. Методическая служба школы: технология формирования адаптивной системы управления [Текст] // Завуч. – 1999. – № 5. – С. 69-74.
4. Ильина, Т.В. Содержание и организация методической деятельности в учреждениях дополнительного образования [Текст] // Проблемы школьного воспитания. – 1997. – № 1. – С. 19.
5. Курганский, С.М. Годовой план работы школы: структура, содержание, технология разработки, анализ, 2012. – 748 с.
6. Кульневич, С.В., Иванченко, В.Н. Дополнительное образование детей: методическая служба [Текст], 2005. – 324 с.
7. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе (Методические рекомендации и примеры, иллюстрирующие новые методы и подходы к управлению методической работой в школе) [Текст]. – М.: Сентябрь, 1999. – (Библиотека журнала «Директор школы»). – 176 с.
8. Родионова, О. Повышение квалификации / О. Родионова // Учительская газета. – 2016. – 01 мар. – С. 6.