

будет стоить достаточно дорого. Российская реальность только подходит к этой условной черте, тогда как остальной мир уже давно живет по законам капиталистического рынка, в котором все имеет свою цену, в том числе и хорошее образование. Для понимания этого тезиса достаточно в справочниках посмотреть стоимость обучения в самых известных вузах мира. В современном открытом обществе, благодаря техническим средствам, можно слушать лекции, которые читают преподаватели, например, Гарвардского университета, одного из ведущих вузов США. Что бросается в глаза, так это высокая мотивация студентов во время учебных занятий, они ловят каждое слово преподавателя, задают вопросы, участвуют в дискуссиях. Конечно, и в ведущих вузах есть свои «подводные камни», например, проблемы, связанные с весьма вольным пониманием студентами толерантности. Об этом сегодня много пишут и не только в научных журналах. Думаем, что идеально организованных систем образования не бывает, везде есть свои особенности. К большому сожалению, оказалось, что доступное образование и комфортные условия обучения не всегда способствуют усиленной интеллектуальной работе человека. Для этого необходим еще и подстегивающий фактор, который дисциплинирует его, держит в тонусе. Универсальным дисциплинирующим фактором (судя по распространенности) является платное образование, которое априори предполагает, что человек пришел в аудиторию не просто время провести, а получить тот товар, за который он заплатил, то есть знания, необходимые для его успешной социализации в современном обществе. Но в таком случае право человека на образование уже не является одним из его естественных прав, а его реализация во многом зависит от материальных возможностей, что ставит людей в неравное положение относительно получения образования.

Библиографический список

1. Гершунский, Б. С. Философия образования / Б. С. Гершунский – Москва : МПСИ, 1998. – 432 с.
2. Дюркгейм, Э. Социология образования / Э. Дюркгейм. – Москва : ИНТОР, 1996. – 80 с.
3. Слостенин, В. А. Педагогика. / В. А. Слостенин. – Москва : Академия, 2002. – 576 с.

Хиджурова А. Х., магистрант 1 курса Института филологии и межкультурной коммуникации

Маркина П.В., канд. филол. наук, доцент, и.о. директора Института филологии и межкультурной коммуникации

Алтайский государственный педагогический университет
г. Барнаул

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности методического сопровождения молодых педагогов, в котором задействован целый ряд специалистов, которые в системе выстраивают свою деятельность по сопровождению личностно-профессионального развития молодых специалистов. Целью исследования было создание целостной системы адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессионального мастерства, раскрытию индивидуальных педагогических способностей, формированию потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. В результате выделены и охарактеризованы методы работы, которые будут способствовать профессиональному росту, а также предложены пути решения профессиональных проблем.

Ключевые слова: молодой учитель, проблема адаптации, наставник, методическая помощь, профессиональный рост.

**A. N. Khijurova,
P. V. Markina**

METHODOLOGICAL SUPPORT OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG TEACHERS IN THE CONTEXT OF UPDATING THE CONTENT OF EDUCATION

Abstract. *The purpose of the study is to create an integral system of adaptation of young teachers, contributing to the improvement of professional skills, the disclosure of individual pedagogical abilities, the formation of the need for constant self-development and self-improvement. The report examines the features of methodological support for young teachers, which involves a number of specialists who build their activities in the system to support the personal and professional development of young professionals. As a result, the methods of work that will contribute to professional growth are identified and characterized, as well as ways to solve professional problems are proposed.*

Key words: young teacher, adaptation problem, mentor, methodological assistance, professional growth.

В настоящее время проблема кадров в системе образования является одной из самых актуальных. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны. Однако, не каждый педагог с легкостью приспосабливается к профессии в силу индивидуальных особенностей [1, с. 170]. В условиях перехода школы на обновленное содержание образования, эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают. Следовательно, возрастает актуальность изучения особенностей адаптации молодых педагогов к профессии [2, с. 134].

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, – профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь.

Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решение данной задачи требует комплексного подхода, где определяющим должна стать работа по совершенствованию профессионализма молодых педагогов на этапе адаптации. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что молодые учителя в школах не удерживаются (как показали последние исследования, проводимые специалистами статистического института), так как психологически, да и физически трудно выдерживать тот объем нагрузок, который испытывает учитель.

По результатам анкетирования самих молодых специалистов было выявлено следующее:

– Начинаящие учителя оказываются подготовлены к профессии более теоретически, нежели практически. При этом с первого же дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем.

– При поступлении на работу молодой специалист испытывает серьезный стресс. От того, насколько легко он преодолет данный этап, зависит становление педагога как профессионала, развитие его личностных и профессиональных качеств.

– Отмечается недостаточный уровень организации и обеспечения методического сопровождения молодых специалистов в ОУ; несоответствие некоторых форм сопровождения тому периоду развития, в котором молодой педагог находится.

– В целом в организации методической работы с молодыми специалистами в ОУ нет системы, она носит хаотичный характер; поэтому, необходимо ввести в общеобразовательных учреждениях работу по выявлению профессиональных трудностей молодых педагогов и разработке рекомендаций по их профилактике и разрешению [3, с. 257].

Но в то же время есть ресурс молодых специалистов, на который можно опираться:

– для большинства молодых специалистов профессия учителя является именно той привлекательной областью профессиональной деятельности, которая им подходит, так как основными мотивирующими факторами являются возможность работать с детьми, признание педагогической работы, уважение к профессии учителя;

– довольно высокий уровень ИКТ-компетентности молодых специалистов;

– желание молодых специалистов стать квалифицированными специалистами в своей области.

Таким образом, чтобы разрешить ряд возникших противоречий между потребностью молодых педагогов в развитии и устоявшейся малоэффективной системой их методического сопровождения, необходимо следующее:

1. Выстроить на практике технологическую цепочку методического сопровождения, в которой будет задействован не единичный субъект, который только контролирует или время от времени дает рекомендации, а целый ряд специалистов, которые в системе выстраивают свою деятельность по сопровождению молодых специалистов. Помогают повысить профессиональную компетентность, реализовать профессиональный и личностный потенциал молодого специалиста, способствовать творческой самореализации методистов-наставников и молодого учителя, объединить усилия опытных и молодых педагогов по созданию единого образовательного пространства.

2. Основные усилия направить на формирование инициативной, активной личности педагога ОУ, потребности к саморазвитию и повышению профессионального уровня, практических навыков работы с детьми, родителями и коллегами, обучение планированию воспитательно-образовательного процесса с учетом современных подходов к обучению. Выстраивая такую систему, мы сможем создать условия для адаптации в трудовой среде и способствовать профессиональной самореализации педагога [4, с. 60].

Следовательно, для эффективного развития профессионализма молодых педагогов в системе повышения квалификации необходимо более детально разработать специальную программу профессионального развития молодого специалиста, отражающую сущность процессов профессиональной адаптации педагога, создать внутришкольные условия организации вводных программ для начинающих педагогов.

С целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании была разработана программа работы с молодыми специалистами «Методическое сопровождение личностно-профессионального развития молодых педагогов в условиях обновления содержания образования». Это стало необходимостью в связи с переходом на новое содержание педагогического образования и введением в действие новых государственных стандартов педагогического образования, введением современных требований к квалификации учителя.

Достижение основной цели программы требует решения следующих приоритетных задач:

- создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
 - формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании;
 - способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Ожидаемый результат:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества учебно-воспитательного процесса

Становление педагога – достаточно сложный процесс в социальном, психологическом, и профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов как внутренних, так и внешних. Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя компетентным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Программа «Методическое сопровождение личностно-профессионального развития молодых педагогов в условиях обновления содержания образования» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя. Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, выставка методических достижений и т.п.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов.

Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Новизна программы заключена в подборе материала, способствующего повышению профессиональной компетентности в условиях перехода школы на обновленное содержание образования. Помимо изучения и внедрения в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, в программу включены вопросы критериального оценивания, принципы инклюзивного образования.

Для обеспечения комплексной поддержки молодым учителям в реализации учебно-воспитательного процесса было создано электронное приложение программы, включившее в

себя следующие материалы: инструктивно-методическое письмо, Государственные общеобязательные стандарты среднего образования (начального, основного среднего, общего среднего образования), типовые учебные планы и учебные программы начального, основного среднего, общего среднего образования, нормативная правовая база, методические пособия, рекомендации и руководства, концептуальные основы воспитания, концептуальные подходы к развитию инклюзивного образования.

Отличительной чертой предложенной разработки является выстроенная на практике технологическая цепочка методического сопровождения, в которой задействован не единичный субъект, который только контролирует или время от времени дает рекомендации, а целый ряд специалистов, которые в системе осуществляют свою деятельность по сопровождению молодых специалистов, помогают повысить профессиональную компетентность, реализовать профессиональный и личностный потенциал молодого специалиста, способствовать творческой самореализации методистов-наставников и молодого учителя.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Программа «Методическое сопровождение личностно-профессионального развития молодых педагогов в условиях обновления содержания образования» рассчитана на реализацию трех этапов:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста. Цель первого этапа – ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение в образовательный процесс.

2. Профессиональное развитие молодого специалиста. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

3. Развитие личностного и профессионального потенциала молодого специалиста. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Нормативный раздел представлен 3 разделами, 27 актуальными вопросами:

1 этап. Адаптация и первые шаги в профессиональной деятельности молодого специалиста – 9 часов.

1. Вводное занятие «Позитивное мышление». Презентация программы «Методическое сопровождение личностно-профессионального развития молодых педагогов в условиях обновления содержания образования».

2. Основные нормативно-правовые акты, регламентирующие педагогическую деятельность. Ведение документации.

3. Модель личности учителя современной школы. Педагогическая этика.

4. Современный урок. Модель образовательного процесса. Методы и организационные формы обучения.

5. Педагогическое общение. Барьеры в обучении.

6. Методы и приемы, повышающие познавательный интерес учащихся на уроке при коллаборативном обучении.

7. Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля. КО.

8. Использование информационно- коммуникационных технологий (ИКТ) в преподавании и учении.

9. Рефлексия (самоанализ деятельности и её результатов). Анализ работы ШМУ.

2 этап. Профессиональное развитие молодого специалиста – 9 часов

1. Основы новой педагогической компетентности учителя (модели общественного развития и ценностные ориентиры образования).

2. Современные концепции воспитания. Классное руководство. Работа с родителями.

3. Современные педагогические технологии.

4. Как соотнести цели обучения с таксономией Блума при структурировании урока.

5. Анализ урока. Самоанализ урока.

6. Инклюзивное образование в условиях реальной школы.

7. Как выявить и способствовать развитию одаренности учащихся в условиях реальной школы.

8. Как способствовать формированию навыков критического мышления у школьников.

9. Методическая выставка достижений молодого учителя. Содержание, формы и методы анализа педагогической деятельности. Анализ работы ШМУ.

3 этап. Развитие личностного и профессионального потенциала молодого специалиста – 9 часов

1. Сетевые формы взаимодействия в образовании. Дополнительное педагогическое образование учителя.

2. Дополнительное образование детей, внеурочная деятельность по предмету. Организация проектно-исследовательской деятельности.

3. Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.

4. Предпрофильное обучение. Профорientация.

5. Управление учебным процессом

6. Исследование урока с целью повышения качества процесса преподавания и учения.

7. Lessonstudy.

8. Конкурс «К вершинам мастерства»

9. Рефлексивный отчет. Успешность педагогической деятельности и пути дальнейшего развития. Анализ работы ШМУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц каждого этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется заместителем директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

– отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;

– индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);

– проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по методической работе, в ходе собеседования сообщает молодому специалисту результаты оценки, обсуждает возможные перспективы развития специалиста, знакомит с заключением о развитии потенциала. Все материалы, представленные на оценку

и ее результаты, в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Для проверки эффективности программы было проведено исследование. Актуальность исследования обусловлена наличием большой теоретической базы использования различных методик адаптации молодых педагогов, но отсутствием практического эксперимента, который смог бы доказать эффективность данных методик. Исследование проводилось в средней школе № 19 Кордайского района Жамбылской области Республики Казахстан. В ходе исследования было выявлено, что внедрение программы помогло молодым учителям преодолеть трудности, найти пути решения профессиональных проблем, позволило осознать себя участником большого педагогического общества, способствовало снятию психологического дискомфорта и, самое главное, росту в профессии.

Библиографический список

1. Андреева, Л. Д. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре / Л. Д. Андреева // Успехи современного естествознания. – 2011. – № 1. – С. 170–172.
2. Джигладзе, И. А. Особенности процесса профессиональной адаптации молодых педагогов / И. А. Джигладзе // Форум молодых ученых. – 2019. – № 11 (39). – С. 132–136.
3. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко // Молодой ученый. – 2017. – № 50. – С. 256–260.
4. Александрова, Е. А. Тьюторство как культурная профессиональная практика, совмещающая психологическое и педагогическое сопровождение обучающегося в современной образовательной системе / Е. А. Александрова // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. – 2013. – № 2 (28). – С. 59–63.