

Управление профессиональным становлением молодого учителя: формы и содержание

*Анна Ситник,
заведующая кафедрой
образования взрослых
Академии повышения
квалификации
и профессиональной
переподготовки
работников
образования,
доктор
педагогических наук,
профессор;
Любовь Маслова,
директор 1-й
Мытищинской
гимназии Московской
области, кандидат
педагогических наук*

В сентябре во многих школах будут встречать молодых учителей, выпускников пединститута. Эта тема стара, как мир. И тем не менее, вечна и всегда волнующа: это тема новых судеб.

Статья, которую мы вам предлагаем, может кому-то показаться тоже традиционной. Но не спешите с оценкой: выполнять традиционные советы, как и следовать простым истинам, как заповедям, — самое трудное дело.

Становление молодого педагога можно сделать интенсивным процессом развития профессионализма, самоопределения личности. Этот процесс нуждается в умелом научно-методическом сопровождении, причём на каждом этапе начала карьеры:

- при вхождении в профессиональное образовательное пространство;
- в профессиональном самоопределении;
- в творческой самореализации;
- в проектировании профессионального роста;
- даже в период самоорганизации и развития профессиональной карьеры.

Два ведущих направления выделяются в становлении учителя: профессионализация (новые качества профессионала) и социализация (появление новых качеств личности).

Важнейший этап в профессиональном становлении молодых учителей — первый год их работы. Экзамен, который держит учитель в течение всего первого года работы, может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но может также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя. Многое, конечно, зависит от самого молодого учителя. Однако это не снижает роли и не снимает ответственности и с руководителей школы, всего педагогического коллектива за то, как сложится профессиональная судьба начинающего учителя.

Адаптации молодого учителя в этот период тесно связана со специфическим объектом его труда — с учащимися. Благоприятное вступление его в



профессию, контакты с детьми определяют дальнейшее профессиональное благополучие и профессиональные неудачи. Не менее значимы и контакты с опытными педагогами. Для начинающих трудовая деятельность мастеров — школа профессионализма мастерства, ответственного отношения к своему делу. Надо ли убеждать руководителей школы, как важно привлечь учителей-мастеров к передаче опыта молодым? Рационально организованное руководство становлением профессионального мастерства начинающих учителей создаёт предпосылки к объединению всех членов коллектива, к разработке единой педагогической платформы, также влияющей на слаженность производственной деятельности учителей всех возрастов.

Когда-то постановлением правительства бывшего Союза была введена обязательная стажировка молодых педагогов. Это обязывало и органы народного образования, и руководителей школ уделять внимание начинающим учителям в первый год их самостоятельной работы, помнить об их нуждах, запросах, находить время для постоянной помощи, совета, поддержки. Каждый выпускник вуза проходил стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с руководителем, который назначался из числа лучших, опытных учителей. Директор школы отвечал за реализацию этого плана, который составлялся так, чтобы молодой учитель мог проявить себя во всех важнейших формах педагогической деятельности — на уроке, во внеклассной работе, в общении с родителями учеников. За десять месяцев стажёр в соответствии с индивидуальным планом изучал принципы перспективного и текущего планирования учебно-воспитательного процесса, принимал участие в планировании работы школы, составлял поурочные планы преподавания своего предмета. При этом он получал постоянно необходимые консультации, советы, помощь завуча и своего наставника. Думаем, что этот способ помощи молодому учителю не стоит предавать забвению.

Сегодня, как правило, молодой учитель становится классным руководителем. Помогите ему освоить навыки этой работы, изучить состав учащихся класса и их индивидуальные особенности, составить психолого-педагогическую характеристику класса, подготовить несколько тематических классных собраний — ученических и родительских, организовать различные формы общественно полезного труда учащихся.

Наставнику молодого учителя целесообразно с первого месяца работы вовлечь его в школьное или районное методическое объединение, побудить к активному участию в его работе, выбрать и разрабатывать одну из методических тем с последующим рефератом, который обсудить на заседании методобъединения. Очень способствует профессиональному становлению молодых учителей посещение уроков опытных учителей по своему и другим предметам, участие в их анализе, проведение двух-трёх открытых уроков.

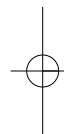
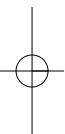
В конце учебного года попросите молодого учителя сделать письменный отчёт, в котором отразить выполнение индивидуального плана, участие в методической, научно-исследовательской работе, в общественной жизни коллектива. Это нужно не для контроля, не для того, чтобы «погрозить пальцем» начинающему педагогу, — это нужно для него, для самоосмысления своих трудностей и достижений.

Директору и его заместителю по учебной работе придётся создавать необходимые условия для выполнения индивидуального плана и контролировать эту деятельность. Призовите в помощники методистов Центра развития

Анна Ситник, Любовь Маслова
Управление профессиональным становлением молодого учителя: формы и содержание

ий
х
я

ї



образования (бывшего методкабинета), который расширит аудиторию общения молодого специалиста.

Рефлексия — необходимое профессиональное качество. Объясните это молодому коллеге.

По итогам работы за год руководителю неплохо бы подготовить приказ о результатах деятельности вчерашнего выпускника вуза, а также его характеристику. Это поможет руководителю осмыслить своё участие в его становлении, повысит ответственность за его дальнейшую судьбу. А главное — уже за первый год руководитель сможет выявить деловые качества молодого учителя, рационально их использовать, а недостатки вовремя устранить.

На основе итогов работы и характеристики полезно составить план работы с молодым учителем на последующие два года, включив в него посещение специальных семинаров при районном методическом кабинете, специальных групповых и индивидуальных консультаций, проводимых опытными учителями. Если в районе есть школа молодого учителя или школа передового опыта, посоветуйте молодым коллегам посещать её.

Руководителям школы в первые годы работы молодого специалиста советуем выявлять его позитивный опыт. Способы таковы:

- посещение уроков, других форм учебных занятий, воспитательных мероприятий, практических дел;
- изучение качества знаний, умений и навыков учащихся в процессе внутришкольного контроля (постоянная диагностика), а также в ходе экзаменов, олимпиад, конкурсов, выставок, общественного смотра знаний;
- беседы с молодыми учителями по результатам работы за четверть, полугодие, учебный год;
- изучение отзывов детей и их родителей;
- проведение открытых уроков;
- выступление с сообщением, докладом из опыта работы на педсовете, семинаре, педагогических чтениях, конференции;
- подготовка и проведение общественной аттестации.

Проникнуть в творческую лабораторию молодого учителя непросто. Изучение и обобщение педагогического опыта — особый вид педагогического исследования, в котором существует три уровня: научный, методический и практический. Научный уровень предполагает обобщение фактов, выявление новых закономерностей, лежащих в основе педагогического опыта. Этот уровень вряд ли доступен при анализе опыта молодых. На методическом уровне раскрывается система конкретных действий, конкретной методики. При этом даётся характеристика достигнутых результатов, показывается, к каким улучшениям качества знаний и развития ведёт реализация используемых приёмов и методов. На этом уровне изучение педагогического опыта осуществляют методисты.

Практический уровень представляет собой описание определённой системы педагогической деятельности, показ результатов опыта учителя, его преимущества и перспективы использования. Это делают руководители школы, председатели методических объединений.

Сегодня широкое распространение получила педагогическая диагностика как система методов и средств изучения профессионального опыта молодого учителя. Она помогает выявить его затруднения, способствует поиску оптимальных путей их преодоления. Вместе с тем позволяет определить

и сильные стороны учителя, наметить способы их развития в индивидуальном стиле педагогической деятельности.

Наиболее эффективным при проведении диагностики является использование метода экспертных оценок и статистического анализа информации (статья об этом эффективном способе публикуется в этом выпуске журнала). При этом осуществляется оценка труда как бы со стороны, но при диагностике учитель получает сведения о требованиях к своему труду, о способах оценки и тем самым овладевает умением самостоятельно диагностировать свой труд и опыт, обретает способность к самоанализу и самооценке.

Руководителям школы полезно ознакомить молодых учителей со способами, разработанными В.П. Беспалько. Он выделил четыре основных компонента профессионального самосознания:

- «актуальное Я» — каким сейчас себя видит учитель;
- «ретроспективное Я» — каким он себя видит на начальных этапах работы;
- «идеальное Я» — каким хотел бы стать учитель;
- «рефлексивное Я» — как, с точки зрения учителя, его рассматривают и оценивают руководители школы, коллеги, ученики и родители.

Актуальное «Я» — центральный элемент профессионального самосознания учителя и основывается на трёх других.

Этапы самодиагностики — самонаблюдение, самоанализ, самооценка, самокоррекция — образуют замкнутый цикл. Молодой педагог учится исследовать свою деятельность, определять свои затруднения, потребности, возможности для самосовершенствования деятельности. Молодой учитель становится активным субъектом своего профессионального роста. Такой личностно ориентированный развивающий подход в управлении профессиональным становлением молодого педагога. Он существенно отличается от традиционного директивно-опекающего стиля, при котором учитель долго остаётся учеником, нуждается в «костыле».

Самодиагностика, саморефлексия избавляют молодого педагога от мелочной опеки, очень быстро выводят его на новый уровень самоорганизации — в режим непрерывного профессионального самосовершенствования. Это высшая ценность управления профессиональным становлением молодого специалиста в контексте личностно ориентированного подхода.

Как правило, различного рода знания, которые приобретает молодой педагог в процессе самообразования, часто не могут быть перенесены в исходном виде в педагогическую практику. Ему надо помочь соотнести их с профессиональными задачами, освоить и адаптировать. Внутренний механизм использования информации заключается не только в её отборе, оценке, а, главное, — в умении преобразовать способы деятельности, встроить в педагогические ситуации. Наибольший интерес молодые учителя проявляют к книгам методического характера, и это понятно: их рекомендации можно использовать в практической работе. Но убедите молодого коллегу, что «нет ничего практичнее» и хорошей теории. Без теоретического осмысления своей практики самообразование молодого учителя будет неполным.

Важнейший критерий эффективного самообразования молодого учителя — внедрение в практику теоретических положений, закономерностей.

На этом этапе становление молодой специалист нуждается в накоплении некоего профессионального багажа. Его наставникам стоит оказать ему

помощь в составлении профессионального портфолио, содержание которого может быть представлено:

- докладами, с которыми педагог выступал на занятиях методического объединения или педсовете;
- планы-конспекты наиболее интересных уроков;
- видеофрагменты уроков;
- схемы анализа и самоанализа уроков;
- педагогический дневник, в котором отражены его наблюдения, размышления;
- протоколы индивидуальных проблемных интервью, проведённых со школьниками по одной из тем учебного курса;
- эссе, в котором отражены приобретённые в процессе самообразования знания, критические оценки своей подготовки, определяет направление самосовершенствования.

Для руководителей школ и наставника портфолио — наглядный показатель уровня подготовки молодого учителя к общественной аттестации.

Очень важно и его эмоциональное состояние. Если юношеское представление о будущей профессии сменяется убеждением в правильности выбора профессии, если учитель не пасует перед жёсткой реальностью, значит, начальный период трудовой педагогической деятельности свидетельствует об устойчивости мотивации, о стремлении преодолеть трудности.

По нашим исследованиям, у 15% респондентов укрепилось желание работать учителем; у 52% оно сохранилось, у остальных 33% первоначальная привлекательность педагогической профессии претерпела негативные изменения, у 12% появилось желание сменить её. Значит, не было на начальном этапе профессионального становления молодого специалиста заботливого старшего коллеги. Это подтверждает и опрос учителей о влиянии положительных факторов на их отношение к профессии, на устойчивость мотивации. Наибольшее положительное влияние на 41% опрошенных учителей оказало взаимодействие с администрацией. Профессиональное взаимодействие! А вот на отрицательное отношение к профессии, на пересмотр своего выбора повлияли общение со школьными учителями, старшими коллегами, общение с родителями учащихся, наиболее отрицательное влияние оказало общение с учащимися. Около 15–14% молодых учителей разочаровались в профессии из-за недостатка знаний и навыков практической работы, а также из-за низкого престижа профессии, из-за перегруженности работой. Это и обуславливает в значительной степени их неудовлетворённость профессиональной педагогической деятельностью.

Хотелось бы помочь директорам школ — подсказать им, какие трудности испытывают молодые педагоги в процессе профессионального становления.

Неудовлетворённость ведь часто появляется из-за проблем, которые возникают в практической деятельности молодого учителя и с которыми ему трудно справиться. Главную трудность выпускники педагогических вузов испытывают в установлении психологического контакта с учащимися как на уроке, так и во внеурочной работе. Особенно плохо учителя подготовлены к работе с «трудными» учащимися, они часто теряются, когда нужно разобраться в конфликтных ситуациях, возникающих в классе. Многие испытывают трудности в работе с родителями из-за отсутствия знаний по семейному воспитанию, умению вести педагогическое просвещение родителей, привлечь их к совместной работе.

К наиболее трудным проблемам молодые учителя относят трудности мотивировать школьников, воспитывать у них положительное отношение к обучению, формировать познавательный интерес и организовывать познавательную деятельность.

Значительные трудности испытывают они при проведении внеклассной и внешкольной воспитательной работы. Это же отмечают и руководители школ. Нередко после окончания педагогического вуза молодой специалист отождествляет роль воспитателя лишь с должностью классного руководителя, понимая под воспитательной работой только внеклассные и внешкольные занятия, проведение соответствующих мероприятий. Начиная учитель ещё недостаточно чётко разобрался в том, что воспитание не существует в обособленном «чистом» виде, что каждое его действие по отношению к детям имеет определённый воспитательный эффект. Именно поэтому в практических ситуациях он затрудняется соотносить своё поведение с достижением перспективных воспитательных целей и задач. Воспитательные действия молодого учителя зачастую необдуманны, порой слишком поспешны, импульсивны. Осложняет ситуацию то, что не сразу устанавливаются необходимые контакты, доверительные отношения с учениками. Это важная проблема адаптационного периода, и сложность её решения часто ведёт к профессиональной неуверенности.

Трудно молодым формировать у слабо успевающих детей навыки успешного учебного труда, приёмы рациональной деятельности, предвидеть результаты педагогического воздействия, определять зону ближайшего развития учащихся.

Эти недостатки профессиональной подготовки молодого учителя в вузе приходится корректировать руководителям школ и наставникам молодых в период их профессионального становления.

Итак, основные сферы помощи:

- углубление знаний по вопросам формирования коллектива, развития личности, воспитание общения и взаимопонимания;
- организации активной деятельности учащихся;
- формирование положительного отношения к знаниям.

Эти трудности отражают не только недостатки вузовской подготовки, ибо они устранимы, но и внутренние противоречия и особенности самого этапа профессионального становления, на котором выпускник вуза, принявший на себя роль учителя, только ещё начинает практически овладевать ею в реальных условиях. В процессе профессионального становления молодой учитель только начинает выделять стержневые идеи, приоритетные задачи.

Главным является овладеть умением держать себя перед классом, своеобразной самопрезентацией: жестов, мимики, речи, интонации и т.д. Только овладев этой техникой, учитель может уделять основное внимание содержанию учебного материала, логике его изложения. Затем он превращает само это содержание в средство организации учащихся, а центральным процессом, который он начинает контролировать, становится его взаимодействие со школьниками. Однако он не остаётся наедине с этими трудностями, со своим первым опытом, качество которого в решающей степени зависит от того, в какой мере он соотнесён с опытом других учителей, с профессиональным опытом коллектива в целом.

Многие выпускники педагогических вузов, жители города, едут на работу в сельские школы, поэтому возникает комплекс дополнительных проблем, связанных с их адаптацией к сельским условиям жизни, к быту, общению и т.д. Характерная особенность эмоционального состояния начинающего учителя-горожанина на селе — внутренняя напряжённость, каждый урок для него — серьёзное испытание, каждый эпизод в отношениях с учащимися и их родителями — проблема.

В начальный период профессиональной адаптации обстоятельства всецело противостоят молодому учителю. У одних трудности стимулируют активность их преодоления, у других вызывают разочарование в профессии.

Профессиональная адаптация происходит у молодых по-разному. Большую сложность представляет вступление в новый коллектив.

Попав в новую среду, молодой специалист постоянно контролирует себя, адаптируется к её специфике, вырабатывает новый стиль поведения. Находясь в новом коллективе, он неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценностные нормы.

Большое значение в профессиональном становлении, в совершенствовании личности молодого педагога имеет нравственная основа коллектива, его морально-психологическая атмосфера, которая бывает и созидательной, и разрушительной.

Педагогическое руководство профессиональным становлением молодого учителя представляет собой не отдельные воздействия на него, а длительный многоаспектный процесс взаимодействия.

С первых же шагов директору предстоит решить, какие классы дать выпускнику вуза. Один считает, что новичка нужно последовательно провести по всему школьному курсу, так как это даёт ему возможность лучше усвоить программный материал, уточнить, что и когда можно и нужно требовать от учеников, и проверить, в каких классах легче работать. Другой полагает, что молодой учитель должен начинать со старших классов: программа в них по содержанию ближе к вузовским курсам, значит, доступнее выпускникам института. И разница в возрасте со старшеклассниками незначительна.

И та, и другая точки зрения имеют свою логику. Поэтому учебная нагрузка и выбор классов для начинающего педагога должны решаться с учётом его индивидуальных особенностей, желания, условий работы.

Особые волнения доставляют первые уроки. Впечатления о них часто остаются в памяти на всю жизнь. В школах, где работе с педагогической молодёжью придают большое значение, руководители школ и опытные учителя помогают подготовиться к первым урокам: совместно составляют поурочные планы, обсуждают отдельные стороны урока, возможные ситуации. Иногда молодые специалисты «проигрывают» первые уроки перед руководителями или перед опытными коллегами. Справедливо считается, что качество первых уроков начинающих учителей — это своеобразная оценка педагогического опыта и такта коллектива школы и её руководителей. Первые уроки надо проводить без присутствия посторонних. Так проще знакомиться с учениками и установить с ними контакты.

Объективные трудности первых лет практической деятельности неизбежны. Помощь старших коллег, активное формирование устойчивой и осознанной мотивации, управление процессом становления помогают молодым успешно их преодолеть.

Московская область