**Методическое сопровождение молодых педагогов 2019-2020г**

**Актуализация системы работы с молодыми педагогами города**

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. 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. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее образование страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Приоритетного национального проекта «Образование», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Национальной системы учительского роста.

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

* окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
* впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

Адаптация сотрудников может быть рассмотрена как процесс и как результат. В контексте первого значения А. Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда»

Значение адаптации как конечного результата наилучшим образом раскрывается в работах Г. Айзенка: «Адаптация – это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой»

Социально-профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Профессиональная адаптация педагога – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, – адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации.

**Муниципальная система образования города Красноярска** испытывает проблему нехватки педагогических кадров. «Сейчас в школе около 24% молодых педагогов.Есть, конечно, и старшее поколение, но средний возраст учителей - за 50 лет. Порядка лишь 30% выпускников педуниверситета приходят в школу» (*председатель кра- евой организации Профсоюза работников народного образования и науки Людмила*

*Косарынцева).*

Количество вакансий (по опросу ОО, май 2019) педагогических специальностей в городе Красноярске составляет более 400. Лидирующие позиции в данном перечне занимают учителя английского языка, учителя начальных классов, учителя математики, учителя русского языка, логопеды, дефектологи.

Учитывая улучшение демографической ситуации, следует ожидать еще большей востребованности учителей начальных классов и учителей английского языка в ближайшие годы.

На 30 мая 2019 в ОО города работало немногим более 670 молодых педагогов со стажем от 0 до 3 лет. Так за период 2018-2019 у.г. в школы пришло около 200 молодых специалистов, а ушло за этот же период 75. Этот факт объяснятся тем, что около 40% молодых педагогов ушли из образовательных организаций в течение первых 2-3 лет, не сумев адаптироваться в педагогическом сообществе.

«Если не предпринимать кардинальных мер, то, по нашим прогнозам, к 2024 году количество учительских вакансий может возрасти в 5 раз» (*из доклада С.И.Маковской,* *Министра образования Красноярского края*).

В течение 2017-2019 у.г. совместными усилиями образовательных организаций города, КГПУ им. В.П. Астафьева и МБУ КИМЦ реализовалась программа по работе с молодыми специалистами города.

Управление профессиональным развитием молодых педагогов на этапе становления в рамках городской программы сопровождения молодых специалистов - такова была основная идея программы. Проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в ОО города стоит достаточно остро, следовательно, традиционные формы работы с молодыми специалистами представляются малоэффективными.

Так в опыте 2017-2018 года для студентов-выпускников и молодых педагогов своеобразным посвящением в профессию и созданием поля проб стали подготовка и участие в ключевых событиях (Дискуссионные площадки «Мифы» и «Конфликты», Хакатон, методическая неделя «Учитель в начале пути», профессиональный конкурс «Педагогический дебют», КВИЗ «PROшколу» и др.). Эти события способствовали сплочению участников и создали хорошее эмоциональное поле для повышения мотивации на осознанное профессиональное самоопределение, возможность молодым включаться в новые виды деятельности и оставаться в профессии.

Для достижения желаемого результата необходимо действующее учебно-профессиональное сообщество учителей ОО города (молодых и стажистов), команд педагогов городских базовых площадок, методистов муниципального казенного учреждения “Красноярский информационно-методический центр”, основанное на сетевом взаимодействии на принципах самоорганизации и самоуправляемости. Под сетевым взаимодействием образовательных организаций подразумевается совместная деятельность всех участников сети, обеспечивающая возможность развития всех сетевых партнеров и достижение результатов проекта.

Относительно других целевых категорий принадлежность к такому сообществу, например, для студентов выпускных курсов, является престижным и интересным, т.к. позволяет включаться в деятельность базовых площадок, лабораторий, мастерских и пр., быть в определенной мере социализированным не только на уровне образовательной организации, но и на уровне района, города.

**Цель сопровождения молодых педагогов города:**  создание условий для развития творческого потенциала и самореализации молодых педагогических работников, формирование у них активной профессиональной позиции.

**Задачи по сопровождению молодых педагогов:**

* создание условий для обмена опытом по работе с молодыми специалистами в ОО, успешной их адаптации и профессионального роста (возможности карьерного роста);
* обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения молодыми специалистами профессиональными знаниями;
* мотивирование молодых специалистов в совершенствовании профессиональных и личностных качеств;
* создание мест позиционирования собственного педагогического опыта молодыми педагогами;
* выявление креативных, творчески мыслящих, стремящихся к саморазвитию педагогов;
* поддержка и поощрение, повышение социального статуса педагогических работников и престижа учительского труда;
* формирование экспертной позиции у наставников, молодых педагогов.

**Цель работы городских базовых площадок:** выявлениеиосвоение управленческих механизмов введения инноваций через изменение подходов к организации инновационного процесса, вычленение и поддержка инициатив.

**Задачи городских базовых площадок:**

* создание Базовых площадок по работе с молодыми педагогами;
* вычленение и поддержка инициатив ОО в работе с молодыми специалистами;
* информационно обеспечить деятельность площадок по работе с молодыми специалистами;
* организовать сетевое взаимодействие образовательных организаций различного уровня;
* выстраивание партнёрских отношений в достижении планируемых результатов посредством использования ресурса КГПУ им. В.П. Астафьева, КПК №1 им. М. Горького.

**Планируемый результат:**

* разработана и апробирована система показателей результатов эффективной деятельности базовой площадки;
* создан информационно-сетевой продукт «Форум для молодых педагогов»;
* представлены педагогическому сообществу и описаны позитивные управленческие практики базовых площадок по работе с молодыми специалистами (конкретные механизмы привлечения, адаптации, закрепления и профессионального развития молодых учителей) в методическом сборнике.