Проблема становления профессиональной компетентности молодых педагогов не нова для российского образования. Однако в разное время она приобретала разнообразные черты и мотивы. На современном этапе проблема формирования профессиональной компетентности молодого педагога тесно связана с другой, не менее актуальной проблемой - закрепления молодого специалиста в школе.

Каждый руководитель ОУ формирует свой опыт работы с молодыми педагогами. И в основе этого опыта не столько желание сделать свою школу “инкубатором” для молодых специалистов, сколько жизненная необходимость. Руководитель должен внушить молодому специалисту главное правило профессионального стандарта: «В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться».

Ни для кого не секрет, что выбор между выпускником вуза и педагогом-стажистом мы готовы сделать не в пользу молодого специалиста. И только безвыходное положение, острая нехватка кадров или резкое их старение заставляют нас приглашать на работу молодежь. опасений в связи с этим тоже много, молодые педагоги новой формации совсем не похожи на учителей гимназии: амбициозные, требующие внимания, ожидающие достойной зарплаты, с квартирными и семейными проблемами, с полным отсутствием опыта работы с детьми (что особо тревожно). К тому же не секрет, что современное педагогическое образование напрочь выхолостило педагогические практики, методику преподавания и готовит на выпуске специалистов странной специализации, не педагогов вовсе. И с таким багажом проблем и вызовов молодежь оказывается на пороге школы. А наша работа - сформировать в них жизненно важные педагогические компетентности, готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. И это в дальнейшем будет характеризовать молодого педагога как успешного профессионала, как требует профессиональный стандарт педагога. И ожидаемый эффект достигается в случае, если работа носит системный характер.

Вот и наша гимназия создавала свою систему работы с молодыми, в основу которой большей частью были положены традиционные подходы, сложившиеся еще в советской педагогике. Они стали фундаментальной основой подпрограммы программы развития гимназии - «Школа молодого педагога».

Неудовлетворенность педагогического сообщества качеством профессиональной подготовки выпускников педагогических вузов, высокие требования социума к профессиональным и личным качествам учителя, реализация системы качества образования гимназии, предусматривающей оказание индивидуальной методической помощи педагогам, стремление молодых учителей соответствовать требованиям образовательной среды, достичь профессиональной компетентности - основания, подтверждающие целесообразность организации «Школы молодого педагога».

В массовом сознании прочно укоренился штамп, согласно которому учитель должен являться олицетворением всех добродетелей на земле: это и специалист в детской и подростковой психологии, профессионально компетентный, добрый друг и наставник каждого ученика; человек, способный и готовый к самообучению и саморазвитию; образец жертвенности, отдающий всего себя детям, готовый помочь ученикам состояться в школьной и взрослой жизни; патриот интернационалист, толерантный и демократичный, высокогуманный, человек из будущего; «пришедший к детям для того, чтобы воодушевить их мечтой о будущем».

По нашему мнению, учитель - это не только высокоорганизованная и профессионально образованная личность, но и тьютор, способный создать ситуацию успеха каждому своему ученику независимо от его способностей и образовательных потребностей. Школа молодого педагога, на мой взгляд, создает условия, благодаря которым выпускник педагогического вуза будет мотивирован на приобретение всех необходимых качеств личности и профессионала, соответствующих социальным ожиданиям. И эта школа призвана решать следующие задачи:

1) определение основных направлений работы с молодыми специалистами, этапов профессионального роста; алгоритма работы с молодыми специалистами; составление индивидуальных дорожных карт становления профессиональной компетентности;

2) организация работы учителей-стажистов, руководителей предметных кафедр, администрации гимназии с молодыми специалистами через систему занятий, анализ уроков и открытых мероприятий, личные беседы и привлечение к участию в культурно-массовых мероприятиях гимназии, города, края.

Данные процедуры позволяют выпускнику вуза быстро адаптироваться в гимназии, избежать неуверенности в собственных силах, установить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательной среды, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по предмету и методике его преподавания, педагогике и психологии школьника, ощутить успешность собственных профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность, начать формирование собственной профессиональной траектории.

А задача директора заключается в необходимости ознакомить молодых учителей с профессиональным стандартом педагога, с его характеристиками, содержанием, основными терминами, чтобы учитель четко знал, что, придя в ОУ, он должен научиться демонстрировать знание предмета и программы обучения, уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность, а также владеть формами и методами обучения, использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников.

В организации школы молодого педагога особую важность приобретает адаптационная работа, состоящая из знакомства с гимназией, ее инфраструктурой, ведущими нормативными документами и представление молодого педагога на педагогическом совете гимназии коллективу, посвящение в молодые педагоги. В процессе общения знакомим с традициями гимназии, укладом жизни, профессиональным стандартом педагога, коллективным договором, требованиями к внешнему виду учителя гимназии и ведению документации.

Этап адаптации включает в себя и анкетирование, позволяющее выявить затруднения в работе, однако опыт показывает, что молодому учителю в первый месяц работы очень трудно самостоятельно сформулировать проблемы в профессиональной сфере, поэтому анкетирование нецелесообразно проводить в первые дни педагогической деятельности. Молодым педагогам в таком случае приходит на помощь заместитель директора по научно-методической работе. который наводящими вопросами помогает выявить проблемные зоны и наметить план работы по их нейтрализации.

Традиционно одним из самых эффективных приемов работы с молодыми педагогами является система наставничества. Эта работа, на наш взгляд, не утратила актуальности и сегодня, однако она претерпела в стенах нашего образовательного учреждения некоторые изменения. Суть их сводится к нежесткому закреплению педагога и наставника, то есть оставляем за молодыми специалистами свободу выбора наставника или наставников. И эта работа оправдала себя. Молодые педагоги сами определяют круг проблем, с которыми они обращаются к разным специалистам. При такой организации наставничества значительно расширяется круг профессиональных и личностных интересов педагога через развитие профессиональной коммуникации. Оказание помощи при составлении рабочей программы, взаимопосещение и совместное проектирование уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов, помощь в проведении классных часов и планирование внеклассных мероприятий - малая толика того, что интересует педагога на первом этапе профессиональной деятельности.

Кроме того, работа по организации профессиональной коммуникации и вовлечению педагогов в процесс повышения квалификации включает в себя педагогическое проектирование, решение педагогических ситуаций, индивидуальное и внутригрупповое исследование, профессиональные конкурсы, выполнение творческих работ и др.

Не сразу привлекаем молодых учителей к участию в работе совещаний, семинаров, так как профессионализм администратора заключается в том, чтобы, с одной стороны, задействовать мощные мотивационные аспекты, с другой стороны, предложить такие формы и такое содержание деятельности, которые будут приняты участниками внутригимназической учебы заинтересованно, с желанием поделиться личными успехами.

Велика роль мотивации в формировании педагогической компетентности, для ее формирования привлекаются такие ресурсы, как организация курсовой подготовки для молодых специалистов, знакомство с педагогическими новинками, организация посещения открытых уроков, участие в фестивалях и конкурсах, в работе профессиональных сообществ. Психологическая поддержка заключается в проведении школьных психологических консультаций, тестировании молодых специалистов, в создании благоприятного психологического климата администрацией и коллективом гимназии. Не последнюю роль играет и стиль общения, здесь необходимо напрочь устранить авторитаризм, который затормаживает развитие личностных качеств педагога.

Планируемым результатом «Школы молодого педагога» является подготовка молодого специалиста, состоявшегося учителя, ощущающего свое призвание и желающего работать в школе; профессионала, увлеченного предметом, наполненного желанием развивать педагогическую науку личным вкладом, создавать условия для многостороннего гармоничного развития личности школьника.