**Эффективные формы закрепления молодых педагогов на местах**

*Галяутдинова Т.В., директор МАОУ СОШ №9*

 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.

 Школа №9 городского округа Первоуральска самая молодая, в декабре прошлого года ей исполнилось 35 лет. Но есть и еще одна ее особенность: более 35% процентов педагогов моложе 35 лет. Поэтому работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами является одной из самых важных составляющих административной работы школы.

 Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

 Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Администрация школы, педагоги стараются создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствуют развитию его личности на основе диагностической информации о динамике  роста его профессионализма, способствуют формированию индивидуального стиля его деятельности.

Этапы профессионального становления молодого специалиста перед вами (слайд)

 Основные задачи методической службы школы №9: создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе, выявить затруднения молодых педагогов в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе, обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы жизни образовательной организации, включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям, способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

Для решения поставленных задач были разработаны локальные документы, проводятся мероприятия, позволяющие использовать эффективные формы взаимодействия с молодыми педагогами, что способствует остаться в школе, в профессии и вырасти в профессионала.

Как руководитель организации с моими заместителями мы работаем в 5 направлениях с молодыми педагогами, в рамках которых мы используем различные формы работы и мероприятия, я остановлюсь на некоторых.

1. Создание условий для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе

В рамках этого направления используются эффективные, на мой взгляд, формы работы:

* Собеседование, знакомство с коллективом (эта традиция принятия и представления молодого педагога, маленькие подарки, посвящение в педагоги).
* Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации;
* Создание Программы методической работы с молодыми педагогами;
* Организация взаимодействия молодого педагога с наставника в соответствии с Положением о наставничестве;
* Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов школы и на уровне муниципального педагогического клуба.
1. Выявление затруднений в профессиональной практике и принятие мер по их предупреждению в дальнейшей работе.
* Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;
* Создание Программы методической работы с молодыми педагогами;
* Организация взаимодействия молодого педагога с наставника в соответствии с Положением о наставничестве;
* Участие молодого педагога в деятельности предметных ШМО, ГМО и в Школе молодого педагога;
* Организация посещения уроков коллег;
* Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;
* Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации
1. Обеспечение постепенного вовлечения молодых учителей во все сферы школьной жизни.
* Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных ШМО и в Школе молодого педагога;
* Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;
* Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов школы и города;
* Сотрудничество и партнерство в образовательной деятельности;
* Вовлечение молодых педагогов в спортивные, интеллектуальные, творческие совместные мероприятия педагогов школы и города.
1. Включение учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развитие профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям
* Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации;
* Ведение молодым педагогом портфолио;
* Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО;
* Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба;
* Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение;
* Продолжение обучения молодым педагогом в институте, магистратуре.
1. Формирование творческой индивидуальности молодого учителя
* Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;
* Представление педагогического опыта на разных уровнях;
* Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение, олимпиадное движение с учащимися и индивидуальное участие в конкурсах, презентациях

Работая в этих направлениях, школа решает следующие задачи (слайд) – ни перед вами.

И теперь немного о наших молодых коллегах:

Булатова Полина Андреевна, учитель ФК, призер городских конкурсов и соревнований.

Наставничество эффективная форма взаимодействия - Малюкова Елена Юрьевна и Мизева Алена Вячеславовна, учителя начальных классов, молодой педагог призер городского конкурса «Молодой учитель» 2021 год, в августе 2022 года стала студенткой УрГПУ.

Нетунаева Светлана Олеговна, учитель географии, призер конкурса «Педагогический дебют», 2021 победитель городского конкурса «Педагогическая риторика», студентка магистратуры УрГПУ с 2021 года, представляет свой опыт на уровне города.

Петров Артем Владимирович, учитель биологии победитель конкурса «Педагогический дебют» в 2017 году, призер регионального конкурса «Учитель- профессия мужская» в 2019 году, учащиеся Артема Владимировича призеры муниципального этапа ВсОШ, достойные результаты учащиеся имеют и на ГИА.

Свинцова Анна Николаевна, учитель русского языка и литературы, в 2020 году призер муниципального этапа «Учитель года», 2021 финалист регионального этапа этого же конкурса, молодой инициативный, творческий педагог, под его руководством в школе выходит «Литературная газета».

И Петров А.В. и Свинцова А.Н. учителя с ВКК.

Ежегодно наши молодые коллеги участвуют в мероприятиях города и школы, так в 2022 году наши молодые учителя начальных классов участвовали в семинаре ГМО начальных классов, представляя опыт работы нашей школы.

 Габдрахманов Альберт Азатович участвовал в городском семинаре, показывал мастер-класс для коллег «Цифровые образовательные платформы: возможности образовательных ресурсов (ЭОР) и особенности применения дистанционных образовательных технологий (ДОТ) в обучении».

В мае 20222 года школа представляла опыт работы для заместителей руководителей «Успешный учитель - успешный ученик», мастер -классы проводили молодые ранее упомянутые педагоги и Долженков А.А., учитель истории и обществознания.

А это говорит о их творческом и профессиональном росте, признании со стороны коллег.

А это еще одна из эффективных форм работы - представление педагогического опыта на разных уровнях – это принятие в профессиональной группе не только на уровне учреждения, но и на уровне города, региона.

Есть еще один момент: когда молодые специалисты приходят в организацию и видят, что они не одни, ситуация «белой вороны» отсутствует, у них образуются группы по интересам, начинают дружить, общаться семьями – это и есть психологический комфорт в коллективе.

Подводя итоги, следует назвать факторы, обеспечивающие успешность становления молодого специалиста:

− непрерывность профессионального становления молодого специалиста в системе «школа – методическая служба – общественные объединения»;

− сотрудничество молодого специалиста с наставником, предполагающее активное личное взаимодействие на всех этапах работы, диалоговый обмен опытом;

 − четкое видение молодым специалистом результатов своей деятельности по профессиональному становлению;

 − реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;

− использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений.

Таким образом, процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность. Как показывает опыт, при управлении процессом становления молодых педагогов период адаптации значительно уменьшается (с 1-1,5 лет до нескольких месяцев). Такое сокращение адаптационного периода молодых педагогов положительно сказывается на качестве образовательного процесса в целом. Период адаптации проходит менее болезненно, если:

− нагрузка и ответственность молодого учителя снижена;

− ему поставлены внешние (не только связанные с непосредственной преподавательской) задачи деятельности и определены сроки их выполнения – молодому учителю понятны как перспективы профессионального развития, так и необходимые сроки для их реализации;

− осуществляются разного рода «поддержки»: принятие в профессиональной группе внутри организации; вне организации (профессиональное сообщество, клуб, университет); наличие в организации таких же «непрофессионалов» (молодой специалист не одинок).

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

− Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;

 − Организация системы методической поддержки молодых учителей;

− Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

− Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности;

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;

- Закрепление молодых специалистов в профессии.

В 2022 году в школу придут еще 3 молодых педагога, а это значит и результаты у школы обязательно будут только в позитивном направлении.