

Форум молодых педагогов «II Всероссийского форума молодых педагогов».

*Дискуссионная площадка «Молодой учитель в современной школе:
перспективы профессионального и личностного роста».*

Модераторы:

Богданова Раиса Умяровна;

Иоаниди Михаил Анатольевич.

Первая часть заседания.

Дискуссия на тему «Личностный и профессиональный рост молодого педагога зависит от него самого или от окружающих»:

1. Профессиональный и личностный рост зависит только от него и лишь от него самого;

- Что подразумевается под профессиональным ростом;

- Личностный рост зависит только от самого педагога, потому что (аргументация) знания и умения и навыки человека никто не может отнять – это только то, что умеешь ты, насколько хорошо ты сам способен работать;

- Профессиональный рост зависит только от самого себя, потому что (пример) готовили ребят к соревнованию, сделали все сами, а если бы в этом участвовали взрослые коллеги – получился бы средний результат;

- Мотивация самого учителя важна, но если ученик или организация ОУ не подготовила необходимых условий – тогда все усилия бесплотны, поэтому важно поставить между ними союз и – профессиональный рост зависит от обоюдных усилий учителя и ОУ;

- Можно привести в пример таких коллег, которые не считают, что профессиональный рост не зависит от них, все усилия делаются «из по палки», лишь бы администрация не придиралась;

- Противоположной позицией может считаться следующее измышление: должна быть личностная мотивация, личное желание роста, мы становимся с годами более мудрыми и опытными. Эмоциональная, педагогическая среда, помощь педагогу, наставничество крайне важны для молодого педагога, т.к. только помощь более опытных коллег помогла мне не опустить руки. Молодой педагог чувствует, что он нужен. Я пробовала с 8го класса

впитывать в себя профессионализм учителя. Главное не задавить молодого педагога, не дать ему опустить руки.

- Если мы получаем все условия, - вырастим ли мы профессионала, мощного лидера, ведь и условия важно, но в то же время, я считаю, что нет универсального сценария. Кто-то занимается самообразованием, не имея нужных условий, а у кого-то вопреки условиям есть сильная команда единомышленников.

- Сами единомышленники могут относиться к условиям. А сами молодые люди могут создавать условия? Некоторые коллеги говорят: «у меня нет ресурса, я не могу создать условия», - эти условия нужно создать.

- В моей школе закрыли музей, а средств на его реставрацию не было. Я смогла найти спонсоров для того, чтобы отремонтировать этот музей. Это потребовало больших усилий, но это оказалось реализуемо.

- Мы все были молодыми педагогами, придя в школу не нашла условий, но уже было то, что требовали сразу найти самому ресурсы.

Молодые педагоги могут создавать условия, если есть ресурсы, например молодые педагоги которые готовы работать с ним в команде. Сегодня молодой учитель вряд ли может создавать такие условия в первые год-два своей работы.

- Мы говорим сейчас о роли в нашей жизни наставников, но если учитель попав в комфортные условия, и нет необходимости что-либо улучшить, тогда молодой педагог либо ломается над собой – не развиваясь, или резко над собой делает скачек и растет профессионально.

Перед молодым педагогом должна быть поставлена задача, а он через компетенции определенные должен её достичь.

- Слушая выступления, я сложила ось икс, игрек, с одной стороны получается здорово, что педагог мотивирован, с другой печально что условий нет, но тогда он может выйти за рамки: есть областной, городской методический институт, в который он может обратиться. Самое печальное, что есть категория учителей, которые не заинтересованы во внутренней потребности роста. Тогда они могут не расти, будучи в положительных условиях, но и хуже не станет, если окажутся в плохих условиях. Но я не услышала сегодня о людях, создающих поле вне вашего образовательного учреждения, чтобы вам было комфортно: курсы, ИРОО.

Сегодня условия не замыкаются только в ОУ, есть учреждения, которые могут создать условия для молодых педагогов, дать им ресурсы.

- Список этих людей можно расширять: можно говорить о педагогическом сообществе в целом (молодые учителя и т.д.) – это будут внешние условия. Обратимся к статистике: 20 процентов тащат коллектив, 20 процентов – балласт 60 процентов – поддерживающая среда.

- Но ведь это все целая система, районы, город, область – они выискивают молодых педагогов, помогают им.

- Вообще считаю, что таких условий и профессионалов в школе мало.

Можно ли согласиться с первой или второй позицией?

- Есть хочу и могу, я считаю, что зависит от себя, но я согласен с мнением ораторов, что школа и ИРОО влияют на молодых специалистов – они дают ему ресурсы.

Молодой педагог пойдёт в объединение, и если не дадут условий – он будет один в поле не воин.

- У меня в школьной деятельности условий было мало, но я делал.

Если молодой педагог не хочет – то никакая среда не даст ему ничего. Желание должно дать ему возможность, а среда дать то, что позволит ему расти личностно и профессионально.

2. Что сегодня может молодого человека мотивировать? Мотивация, - через что она может создаваться? Этот вопрос сложный – заставить можно, а нужно вызвать её так, чтобы он сам захотел этого.

Можно привести в пример мотивацию студентов – повесить им стипендию, но будет ли это считаться истинным мотивом. Мотив, что за ним стоит. Одно и то же действие можно по разному классифицировать.

Что может мотивировать молодого человека к личностному и профессиональному росту?

Начиная со школы, специалистами проводится работа с ребятами (11 класс), выявляя среди них наиболее ориентированных и мотивированных на педагогическую деятельность.

- Гражданский патриотизм на мой взгляд – это хорошая мотивация. Высокообразованный школьник – это достойный гражданин своей страны.

Этот патриотизм должен идти вкуче с финансовым благосостоянием. Школьник должен видеть в преподавателе лидера. Глядя на богатого педагога, школьник может сложить о нем мнение. Преподаватель должен соответствовать пирамиде ценностей ученика. А по поводу выискивания преподавателями будущих педагогов: такой ученик самообманывается, детям хочется власти, они думают, что став педагогами – получают бразды правления. В дальнейшем школе сложно откреститься от таких преподавателей.

Человек-учитель – это гражданин патриот. Качественное образование может давать только человек, который сам, всю жизнь учится. Если я сам не такой – я не передам это ученикам. Кто я, с чем я себя само идентифицирую?

- По поводу зарплаты: для многих понятие патриотизм не ясно. Патриотизм ассоциируется с милитаристической риторикой. Я ставлю акцент, именно на гражданском патриотизме, а не на военном.

Патриот – это тот, кто созидает свою страну.

- Будучи на конкурсе «Дебют», я писала программу и вела кружок «Юный патриот». И я лично развивалась, получала образования, - показывая пример детям.

- Вторым пунктом мотивации я вижу повышение престижа педагогической профессии. Одним из подпунктов этого я вижу повышение заработной платы.

Престиж профессии идет не только от заработной платы, но и от того, насколько ценится этот человек в стране, освящается в СМИ и т.д. (поднятие престижа педагогической профессии).

Речь идет не только о зарплате. Речь идёт об отношении к профессии. Подвижки делаются, но не столь масштабно, хотя регионы что-то делают в этом направлении.

- Я соглашусь, что зарплата нужна, но это бесполезно, потому что и за 50 тысяч человек, работавший безалаберно, будет работать также. Когда я знаю, что в стране есть единомышленники, - это мотивирует меня работать еще лучше, чтобы соответствовать тем, с кем я иду рука об руку.

Я должен видеть, что это престижно и модно.

Третий момент – отношение государства.

- По-поводу престижа: человек сам должен соответствовать своему месту. Использование социальных сетей, наравне с другими моментами, приводит к нравственному деградированию. Мы сами должны соответствовать высокому положению.

Сегодня дело престижа – это дело самого молодого педагога, иначе он, не делая этого может не соответствовать образу профессионала.

- Мотивация зависит от поддержки администрации. Если я вижу, что мой директор способствует моему развитию, - я двигаюсь дальше.

Сегодня мотивацией может быть моё стремление реализоваться, и администрация может в этом помочь.

- Мой коллега имеет цель – стать депутатом.

Чтобы реализовать свою карту личностного роста, учитель должен соответствовать своему положению, иначе будет разочарован.

- А преподаватели: те, кто любит науку, те, кто любят преподавание, те, кто ничего не любят, а любят лишь свой статус. Мы сейчас лишены момента – если я не работаю, - я не соответствую.

Следующим за профессиональным стандартом может идти эффективный контракт, работа с ним (ПРОФ.СТАНДАРТ + эффективный контракт).

- Для того, чтобы работать в школе, нужно безумно любить детей.

3. Условия. Какие условия сегодня необходимы, для того, чтобы молодой педагог мог осуществлять профессиональный и личностный рост?

1) команда единомышленников

2) техническая база (компьютеры, интернет) для самообразования

3) педагог должен иметь ресурсы, чтобы ему не приходилось перегружать себя нагрузкой, сводя свою работу, к механической работе и жизнь превращается в таком случае в сплошную работу, в функционирование, а не в профессиональные действия. Эти средства нужны учителю для того, чтобы он мог элементарно куда-нибудь пойти (театр), но тогда должно быть и время на это. МАТЕРИАЛЬНЫЙ И ВРЕМЕННОЙ РЕСУРС.

4) Ещё одно условие – наличие площадки, где молодой педагог может высказаться сам, посмотреть на молодых, ярких и талантливых коллег. Дают возможность транслировать успешный опыт и получить его от коллег

(создавая копилку опыта, не давая ему готовых решений, но давая ему опору в решении своих проблем).

5) Мы хотим получить человека духовно-нравственного, нужно дать педагогу свободное время для творчества. Освободив его от не свойственной деятельности. Наличие учреждений, работающих по запросу учителей, в большей степени с теми, с которыми сталкиваются молодые учителя. Какими способами они пользуются, какими программами, технологиями они оперируют.

6) Должна быть правовая программа поддержки для молодых учителей.

7) Должны быть созданы предпосылки, чтобы учитель и дальше занимался своей деятельностью по развитию профессиональных качеств. Важно чтобы методисты, преподаватели понимали то, чему они учат. ВУЗ должен вооружать способами самообразования, это должно быть максимально приближено к реалиям современного времени. Самые лучшие методисты – это те, кто сами являются учителями. ВУЗ заинтересован в качественно ориентированных выпускниках. Но ВУЗ сейчас не понимает того, что такой профессионал у реального станка не стоял, не имеет реальной педагогической практики.

- Исчезло понятие Альма-матер. Нет развитой системы тьюторов, полностью уничтожен институт наставничества на уровне ВУЗов. Контакт преподавателя и студентов необходим, иначе это сопровождение не принесет никакой пользы.

8) ВУЗ должен заложить в выпускника инструменты, способы мотивации выпускника, чтобы ему хотелось расти, развиваться, самосовершенствоваться.

- Утрачена ценность самого самообразования как такового.

9) ВУЗ должен ценность «быть образованным через всю жизнь» должен в своих выпускников внедрять (для мотивации).

- Посмотрим на Финляндию: на должность учителя конкурс достигает 50 человек на место. И в таких условиях конкуренции, выпускник не заинтересован в оценках «уд».

- Глубина теоретической подготовки очень важна. Для того, чтобы стать учителем биологии, необязательно её знать, - сдается обществознание. А в дальнейшем, ему вести этот предмет углубленно.

- Есть такие люди, которые являются в ВУЗ хорошими преподавателями.

ВУЗу нужно помочь: выявить положительный опыт успешного осуществления педагогической деятельности и транслировать его на всю страну.

ВОПРОСЫ ПОСЛЕ ПЕРЕРЫВА:

1. Что сегодня есть для достижения профессионального и личностного роста
 2. Что и как необходимо создать и сделать для того, чтобы молодой учитель мог развиваться профессионально и личностно (группы работают на уровнях ОУ; района; города; страны).
-

Вторая часть заседания.

Начало групповой работы.

Мозговой штурм.

Сначала указать проблемы первого блока, затем попытаться найти выход.

Указать проблемы второго блока, затем заняться поиском их решения.

Результаты работы в группах.

Группа № 1.

Образовательные учреждения.

1. На уровне школы есть МО, помогающее учителю, есть наставник и это всё.
2. Проблемы: основной проблемой является то, что школа в России не стандартизирована (в каждой школе укомплектованность по разному). Следовательно разный уровень школ, много школ, которые не создают предпосылок для личностного и профессионального роста. (пустой кабинет химии, физики, информатики). Такая слабая укомплектованность школ мешает молодому педагогу преподавать на должном уровне.

3. Проблема адаптации молодого педагога, проблема психологического сопровождения, которое необходимо педагогу.

Решение: мы связаны на уровне школы, общего знаменателя в группе не возникло. Развивать и закрепить институт наставничества в каждой школе. Это должны быть подготовленные специалисты, они должны быть подготовлены. Это должна быть заинтересованность обеих сторон в этом.

Вторая проблема касается материально-технической базы: необходимо создать нужные условия для педагога. Предложение следующее: как достается ресурс школе? Как идет распределение этого ресурса внутри школы, не будет ли дискриминации по возрасту и опыту (молодому педагогу просто не дадут этот ресурс)? Нужно понять, как этот ресурс молодому распределить.

Еще одна проблема – это финансовая сторона.

Предложение: закрепить за молодыми специалистами выплату за качество и продуктивную работу. Должны быть оговорены критерии, особые условия по которым молодые педагоги до 3х лет работы, должны учитывать, что у него процесс адаптации, и тогда они должны получать эту выплату.

Дополнение в группу №1: школа молодого учителя, локальным актом регистрируется право учителя выбора образовательной программы, способов реализации. Организация профессиональных конкурсов на уровне школы. И как следствие, после победы, отправить молодого специалиста на дальнейшие конкурсы. Клуб молодых педагогов. Механизм аттестации предполагает работу с молодым педагогом.

Среди проблем можно назвать также эмоциональное выгорание.

Проблема подбора класса.

Решение: молодых педагогов нужно привлекать в качестве экспертов, для того чтобы соотносить свою деятельность с деятельностью успешных людей.

Группа № 2.

Районы.

Положительное: методическое объединение, слеты молодых специалистов, информационные центры, профсоюзные организации, спартакиады, олимпиады, профессиональные конкурсы.

Проблемы: нужны реальные сроки для выполнения работы, т.е. не спланированность в работе с документацией. Следовательно создается психологический дискомфорт. Необходимо структурировать и регламентировать запросы информации. Эту информацию должны запрашивать только органы, связанные с образованием.

Ещё одна проблема: частая смена учебных программ, по которым работает учитель. (но эта проблема не относится к РАНО).

Еще одна проблема: Элитарное сообщество в школе, которое не оказывает помощи всем педагогам, натаскивая лидера, а на самом деле нужно проводить работу не только с самыми активными учителями, а со всеми учителями, повседневная работа с педагогами, рутинные дела со всеми педагогами.

Объединение учителей из слабой школы и сильной школы. Идея: создание ассоциации между школами района – регулярная форма сбора всего района на методическом мероприятии, с целью посещения одного талантливого учителя района, который в течении года показывает свои уроки, проводит консультации с педагогами, нуждающимися в помощи.

В Москве есть союз ветеранов педагогического образования. Но, к сожалению, уровень этой помощи не доступен рядовым педагогам.

Решение: отработать такой институт наставничества на уровне района.

Группа № 3.

Город (регион).

Преимущества: конкурсы проф.мастерства, городские МО, объединения молодежи, горкомы профсоюза молодежи, гранты, стипендии, мониторинги, с целью поощрения.

Проблема: слабая методическая помощь на уровне муниципального образования, слабые методы поддержки финансовой, слабая психологическая помощь.

Решение: привлечение молодых педагогов в процессы педагогической экспертизы с предварительной их подготовкой (если он включение в комиссию по аттестации, в жюри конкурса и т.д.). Стимулирование деятельности молодых педагогов на уровне города, создание грантовых мер и введение муниципальных стипендий. Создавать для учителя базы данных информационных ресурсов. Участие в НОУ конференциях, в курсах

переподготовки. Организовывать работы школ со СМИ. Возможность публикации работ молодых учителей. Поддержка оптимизации документооборота.

Дополнение: 1.Какого рода информацию должно печатать СМИ? 2. Читатель не будет читать информацию если там будет только позитивную информацию.

Группа № 4.

Страна.

Положительное: создается новый закон об образовании, поднимается рейтинг учителя, есть дорожная карта по повышению заработной платы, есть мера о целесообразности принимаемых законов об образовании, есть федеральные гранты для молодых педагогов. Техническое оснащение всех школ проходит по национальному проекту «Образование». Создается единая система данных.

Проблемы: В документах концепции 2020 мы перешли на экономические рельсы, образование воспринимается как сфера предоставляющая образовательную услугу, тут не затрагивается уже этическая, моральная сторона поведения учителя.

Как замерить эффективность педагога, у которого класс ЗПР, или аутистов?

Учитель должен быть нравственным, но образование теперь – это экономическая сфера. Но на самом деле эти вещи должны быть спаяны. Должно быть и оказание услуг и должна присутствовать корпоративная этика педагога.

Еще одна проблема: Аттестация прописана как стимулирование, а на самом деле как запугивание. А это уже вопрос мотивации. Не состыковка в нормативных документах (ФГОС, Болонская система и т.д.); Взаимодействие со СМИ.Бесправность и соц.незащищенность учителя. Социальная адаптация педагога первого года. Жилищно-коммунальные услуги, покупка жилья.

Предложения: Гос.заказ на поднятие престижа образования, школы, учителя и т.д. Разработка социальных гарантий педагога, т.е. защита юридическая педагога. Изменение гос. политики по отношению к педагогу.

Продумать через нормативную базу более тесную взаимосвязь ВУЗов со школами и молодыми учителями.

Оптимизация работы молодого специалиста в школе. Грантовая поддержка, конкурсы и т.д.

Предложение: ввести IT-карточку для молодого специалиста. Программа образовательного туризма для молодых учителей. Создание организаций всероссийского уровня (ВПШ и т.д.) общественных организаций молодых учителей.

ИТОГ:

Профессиональный личностный рост педагога зависит от него самого, но должны существовать площадки, которые будут его поддерживать.

Эта система должна быть построена начиная с ОУ (включая психологический климат, нагрузку и т.д.).

Наставничество необходимо, нет сегодня моделей наставничества, содержащей образец работы наставника. Эта работа должна стать повседневной.

На уровне города, это должна быть поддержка городских МО и грантовая поддержка.

На уровне страны, государство может создать бонусную карту молодого педагога, поддерживать молодые организации молодых педагогов.

Должна быть заложена система ВПО (ВУЗ и его выпускники). Нужно ввести на уровне гос. стандарта дисциплины по подготовке психологической адаптации молодого учителя. Обязательным должен стать эффективный контракт.