

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

The main trends of the work on developing young teachers' professional competence in conditions of primary professional education have been examined.

Не секрет, что система образования испытывает постоянную нехватку кадров. Тем досаднее ситуация, когда молодой учитель, не сумев адаптироваться к новым условиям работы, вынужден увольняться.

Противоречие между отсутствием опыта работы и требованием профессионализма со стороны учащихся, родителей, администрации может привести к тому, что преподаватель либо уходит из образовательного учреждения с чувством разочарования и отвращения к полученной профессии, либо замыкается в себе, превращаясь в равнодушного и «нелюбимого» учителя.

Лишь в атмосфере доброжелательности и сотрудничества молодой педагог приобретает устойчивое желание и способность работать. Создавать «ситуацию успеха» нужно, прежде всего, для учителя. Это должно стать одним из основных направлений работы администрации.

Молодой учитель сталкивается с множеством проблем, особенно в работе с группой, когда остается один на один с учениками. Это проблемы дисциплины, ошибки в планировании урока, недостаточно детализированные процедуры в обучении, недостаточная наглядность в преподавании, пренебрежение тренингом, неправильный подход к повторению пройденного материала, неверная методика опроса, однообразие методических приемов, пренебрежение индивидуальным подходом к каждому ученику, затруднения преподавателя при работе с разнородными группами.

Одно из главных направлений в работе с молодыми учителями – наставничество. Несомненно, высококвалифицированный профессионал сочетает в себе не только прекрасное владение предметом и методикой преподавания, но и личностные качества: открытость, эмпатию, желание помочь. Ведь наставник – не справочное бюро с рецептами на все случаи жизни, не поводырь. Это человек, помогающий молодому учителю открыть собственный путь в педагогике, найти собственный стиль работы, раскрыть собственное Я, становясь постепенно профессионалом.

Тем острее встает вопрос о выборе наставника. Здесь и проблемы перегруженности учителей, и отсутствие материального (такого немаловажного нынче!) стимулирования, и вопрос психологической совместимости наставника и молодого учителя. Вот и создаем «танделы», полагаясь лишь на интуицию

и внутренние догадки. А отсюда – и равнодушие наставника, и разочарование начинающего. Думается, что решение проблемы – в привлечении молодых специалистов к активной работе в методических объединениях, организации «коллективного наставничества», когда молодой учитель может, общаясь с коллегами, определиться, к кому и с какой проблемой можно прийти.

Опыт работы показывает, что молодые педагоги часто дистанцируются от учеников при общении, зачастую ошибочно полагая, что подобный стиль поведения помогает завоевать авторитет. Из-за отсутствия профессиональных навыков используют и общение-устрашение, и общение-заигрывание. Все это нужно увидеть, подсказать, тактично подкорректировать, сгладить, научить. И, конечно, первую помощь в этом должны оказывать опытные учителя и администрация.

Обретение собственного стиля общения с детьми, родителями, коллегами – процесс сложный, длительный, тесно связанный с формированием творческой педагогической индивидуальности в целом. Первые уроки молодые учителя ведут самостоятельно, затем с другими учителями и представителями администрации заранее обговариваются даты посещения уроков с целью ознакомления с уровнем их подготовки и проведения. При анализе посещенных нами уроков мы обязательно отмечаем даже самые небольшие достижения в работе учителя и учеников, учим самостоятельно анализировать собственную деятельность, искать причины неудач и пути их устранения.

При работе с молодыми учителями важно правильно сочетать поддержку творческих начинаний педагога с требовательностью и анализом его ошибок, дабы избежать как чрезмерного захваливания, так и бесконечной критики. На плечи администрации ложится обязанность ознакомить молодых учителей с требованиями к ведению обязательной документации, составлением календарных тематических планов, графиков контрольных и проверочных работ, правилами заполнения журналов теоретического обучения. Для этого разработана тематика бесед с данной группой педагогов.

Чтобы помочь молодым учителям адаптироваться, найти свое место в педагогическом коллективе, нужно обязательно привлекать их к участию в работе семинаров, педсоветов, проведению открытых уроков, предметных недель. Практика показывает, что чем больше отстраняется учитель от коллективных дел, тем меньше шансов у него «вырасти» в глазах коллег, завоевать авторитет.

Осознавая всю сложность адаптационного периода молодого педагога, становления его как профессионала, учитывая его приоритеты и готовность к работе, администрация училища определяет следующие основные направления работы:

- Определение главных целей и задач саморазвития, совершенствования профессиональных знаний и умений.
- Выявление основных затруднений и проблем, совместный поиск путей их решения.
- Создание условий для раскрытия и развития творческого потенциала.
- Включение в систему отношений с учениками, родителями, коллегами, освоение и поддержка культурных ценностей и традиций училища и общества в целом.

А. П. Берестовская

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ КАК ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ВУЗЕ

The usage of the technology of the development of critical thinking while studying pedagogical disciplines creates the conditions for the effective development of a person in the process of education.

Рассмотрим одну из инновационных, личностно ориентированных педагогических технологий, которая нацелена на развитие критического мышления как ценности открытого общества. Что означает понятие «критическое мышление»? Джуди А. Браус и Дэвид Вуд определяют критическое мышление как разумное рефлексивное мышление, сфокусированное на решении того, во что верить и что делать. Критики стремятся понять и осознать свое собственное Я, быть объективными, логичными, пытаются понять другие точки зрения. Критическое мышление, по их мнению, это поиск (как рассудить объективно и поступить логично с учетом как своей точки зрения, так и других мнений), умение отказаться от собственных предубеждений. Критическое мышление, способность выдвинуть новые идеи и увидеть новые возможности весьма существенны при решении проблем.

Критическое мышление означает мышление оценочное, рефлексивное. Это открытое мышление, не принимающее догм, развивающееся путем наложения новой информации на личный жизненный опыт.

Современное понимание критического мышления выводит его за рамки набора умений и навыков в личностную сферу. Для более эффективного развития критического мышления студентов необходимо создание и применение специальных методических инструментов. Одним из таких инструментов, на наш взгляд, стала разработанная американскими педагогами Дж. Стил, К. Ме-