

Программа профессиональной адаптации молодого педагога

Пояснительная записка

Любое образовательное учреждение – это, прежде всего педагоги, работающие в нем. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав школ стремительно «старее». В школе работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями является отрицательным фактором в системе школьного образования. Если так и дальше будет продолжаться, то в скором времени в школах столкнутся с «кадровым голодом» и подрастающее поколение некому будет воспитывать и учить в соответствии с современными требованиями общества.

На этом фоне одной из первостепенных задач школы становится всемерная поддержка молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь- учителя.

Задача руководителя, заместителя директора по УВР и педагога-наставника – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Надо полагать, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику ВУЗа:

- быстро адаптироваться к работе в школе;
- избежать момента неуверенности в собственных силах;
- наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса;
- сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике;
- «почувствовать вкус» профессиональных достижений;
- раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Те учителя, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью – испытывают шок. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации.

От того, как пройдет период вхождения молодого педагога в профессию, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ОУ необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов.

В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых учителей появилась необходимость в создании в нашей школе Программы профессиональной адаптации молодых педагогов.

Программа предназначена для педагогов стаж работы которых в данном учреждении составляет менее одного года не зависимо от того какой стаж работы у педагога был до момента прихода в ОУ.

Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе профессиональной адаптации молодых педагогов используются основные подходы к групповой работе с молодыми педагогами.

Она построена на трех аспектах:

1) педагогическом, предполагающем выявление педагогических основ и условий эффективного управления процессом адаптации молодого специалиста в практике работы образовательного учреждения;

2) исследование влияния указанных явлений на его профессиональное становление и рост педагогического мастерства;

3) разработку методических рекомендаций по решению указанной проблемы;

4) психологическом, связанном с развитием у начинающего педагога потребности в самосовершенствовании, личностном росте;

5) создании условий для формирования мотивационно-ценностных установок на успешную профессиональную деятельность;

б) социальном, так как адаптация молодого специалиста основывается на социализации его личности, протекает в непосредственном взаимодействии по линии «учитель– ученик», «учитель – учитель», «учитель – администрация образовательного учреждения», «учитель – психолог», «учитель – родители воспитанника».

Данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребенка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Паспорт программы

Цель: создание в МОУ «Петровская СОШ» условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечение условия наиболее легкой адаптации молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использование эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки учителей.

4. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

5. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Гипотеза: мы считаем, что если в процессе адаптации начинающих педагогов использовать системный подход по повышению уверенности в своих силах, профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит начинающему учителю быстро адаптироваться к работе в школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Основные направления работы:

- адаптационная работа. Наставничество;
- мотивация самообразования;

- организация профессиональной коммуникации;
- психологическая адаптация молодых педагогов в педагогическом коллективе.

Система работы с молодыми педагогами



Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика обученности учащихся);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Поэтапная реализация программы

Практическая значимость и результативность работы по программе заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых учителей позволит успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, позволит всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, будет способствовать закреплению специалистов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях рыночных отношений.

Программа основана на следующих принципах:

- **доступность** – подача материала с учетом возможностей и особенностей восприятия целевой группы;
- **адресность** – учет психологических особенностей педагогов;
- **индивидуализация** – учет индивидуальных особенностей молодых педагогов;
- **позитивность** – положительный эмоциональный настрой на себя и окружающих.

Программа профессиональной адаптации молодого педагога реализуется в несколько этапов.

1. Диагностический этап.

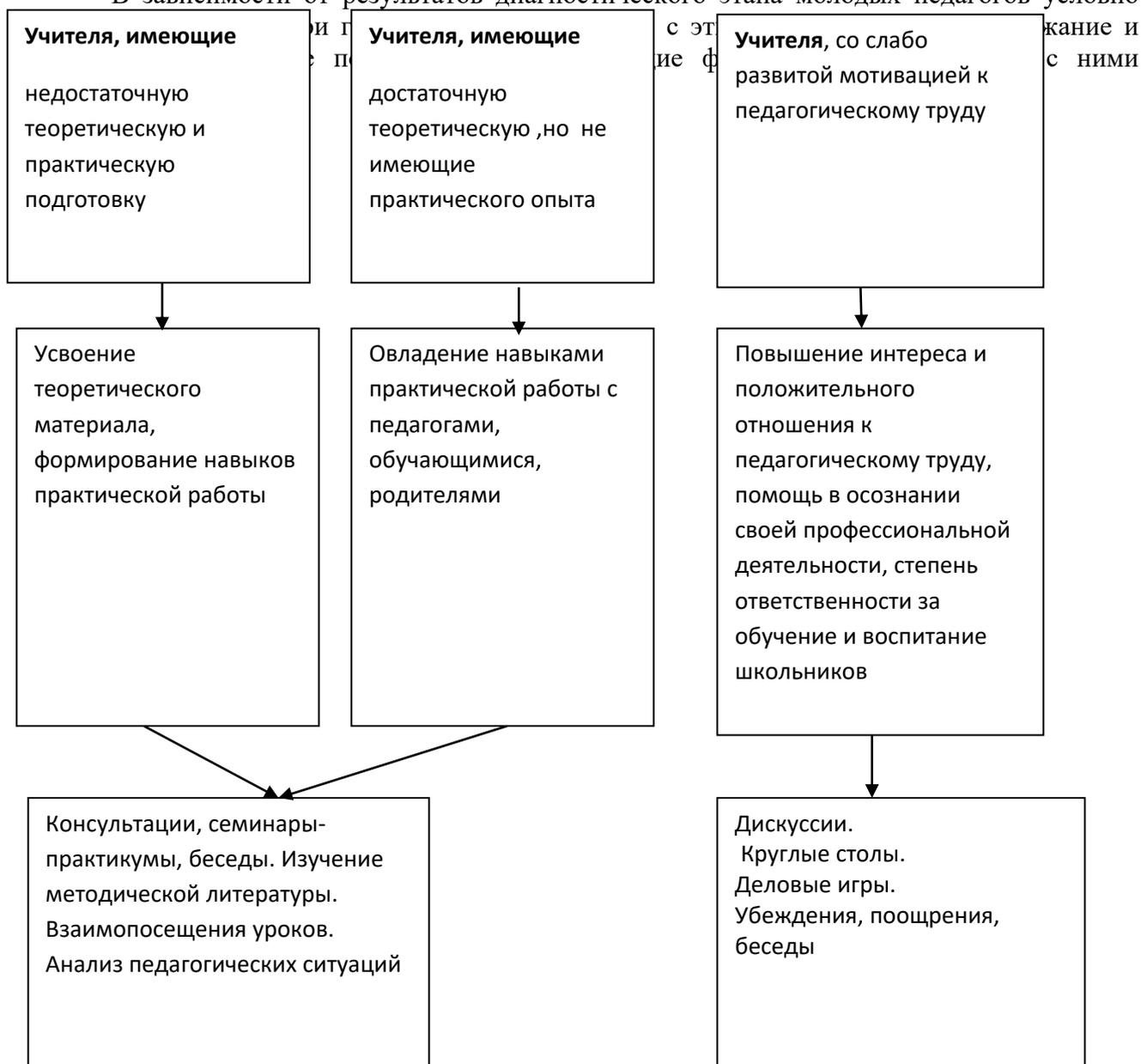
На данном этапе выявляются следующие показатели профессиональной компетентности молодых педагогов:

- педагогическое образование (колледж, вуз, факультет);
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения школьников);
- наличие опыта практической работы с детьми;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Формы и методы, применяемые на первом этапе:

- собеседование;
- интервью;
- опросники и анкеты;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в классе;
- тренинги.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодых педагогов условно



2. Практический этап.

Задачи данного этапа:

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
 2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;
 3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ОУ и задачами воспитания и обучения школьников;
 4. Разработка перспективных планов работы с обучающимися в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
 5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
 6. Оказание помощи по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, дидактического материала;
 7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
 8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия;
 9. Разработка индивидуального плана профессионального становления.
- Под обучением молодых педагогов в ОУ понимается:
- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
 - самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
 - обучение на тематических курсах;
 - организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

В своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для школьников, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа директора ОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, определение рабочего места;
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. (От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- молодой учитель несколько дней под руководством наставника проходит стажировку.

За это время он знакомится с учениками, другими учителями, педагогом – психологом, социальным педагогом, учителем дефектологом и другими работниками школы.

Молодой учитель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему учителю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;
- заполнение информационной карты педагога;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- самообразование учителя – лучшее обучение (выбор методической темы).

II ступень – 2-й год работы (развивающий): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди учеников, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других школ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения учителей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы молодой учитель складывает в свое электронное портфолио.

III ступень – 3-й и по 5-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с учениками, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с учениками, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы. Работа с молодыми учителями строится с учетом трех аспектов их деятельности, каждый из которых, преследует свои задачи:

Заместитель директора по УВР- педагог-наставник– Молодой педагог:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами.

Молодой педагог – Ребенок и его родители:

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой педагог – коллега:

- оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник ВУЗа, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому, сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ОУ.

Молодые педагоги проходят три блока обучения в ходе реализации второго этапа Программы:

I блок: Личностный.



Цель: развитие способности к самопознанию и уверенности в себе.

Задачи:

- развитие способности понимать и выражать свои чувства;
- развитие умения и навыков уверенного поведения;
- развитие способности понимать чувства других людей;
- формирование умения управлять своими эмоциями;
- создание условий для развития эмпатии;
- создание условий для осознания собственной значимости, ценности;
- формирование мотивации к саморазвитию и самовоспитанию.

II блок. Коммуникативный.

Цель: формирование навыков общения.

Задачи:

- способствовать усвоению способов разрешения конфликтных ситуаций;
- помочь развитию позитивных межличностных отношений.

III блок. Интеграционный.

Цель: развитие временной перспективы.

Задачи:

- помочь педагогам определить свои профессиональные планы;
- формировать способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане личного самоопределения.

Предполагаемые результаты работы по Программе:

I блок:

- представление о собственной значимости, ценности;
- навыки уверенного поведения;
- способность к самоанализу и саморефлексии;
- мотивация саморазвития и самовоспитания.

II блок:

- способность доверять окружающим людям;
- представление ценности другого человека;
- умения и навыки поведения в конфликтных ситуациях;
- навыки партнерского общения.

III

блок:

- умение определять свои профессиональные планы;
- способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане лично-профессионального самоопределения.

Одним из методов работы являются психологические встречи. Групповая психологическая встреча с молодыми педагогами представляет собой совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития.

Задачами встреч являются:

- овладение определенными социально-психологическими знаниями;
- развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
- диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;
- изучение владением индивидуализированными приемами межличностного взаимодействия для повышения его эффективности.

При проведении психологических встреч с педагогами используются следующие формы работы: мозговые штурмы, дискуссии, работа с изобразительными средствами, упражнения и игры на создание положительного образа «Я», ролевые игры, анализ типичных ситуаций, психогимнастика, психодрама.

Каждая встреча состоит из трех основных частей:

I. Вводная часть:

- напоминание о правилах поведения и учет мнений об их изменении и дополнении;
- психологическая разминка – этюды, включающие участников в активную работу над собой.

Вводная часть включает в себя вопросы о состоянии участников и 1 – 2 разминочных упражнения. В начале каждого занятия ведущему необходимо почувствовать группу, диагностировать состояние участников, чтобы откорректировать план встречи. В качестве разминки используются различные упражнения, которые позволяют участникам переключаться от своих забот к

работе в группе, активизироваться, настроиться на дальнейшую работу по определенной теме, включиться в ситуацию «здесь и сейчас». Эти упражнения обычно группой не обсуждаются. На первом занятии вводная часть занимает больше времени, так как необходимо принять правила группы, мотивировать участников, рассказать о дальнейших встречах.

II. Основная часть:

Она включает в себя основные упражнения занятия.

Основная часть занятия модифицируется в соответствии с потребностями группы, и здесь используются упражнения на развитие групповой динамики, соответствующие моменту. Выбор упражнения зависит от этапа развития группы и от того, что должно предположительно измениться: состояние группы как целого или состояние 2 – 3 участников.

III. Завершение:

- аутотренинг (релаксация);
- рефлексия.

Мероприятия по завершению занятий имеют цель символического окончания встречи. Педагогам дается возможность отреагировать накопившиеся эмоции, настроиться на обычные дела. Важно так завершить занятие, чтобы участники не становились зависимыми от группы.

Данные занятия проводятся с учетом следующих принципов:

- принцип добровольного участия как в целом занятии, так и в отдельных заданиях и упражнениях.
- принцип диалогизации взаимодействия, т.е. полноценного межличностного общения на занятиях группы, основанного на взаимном уважении участников, на их полном доверии друг другу.
- принцип самодиагностики, т.е. самораскрытие участников, осознание и формулирование ими собственных личностно значимых проблем.

3. Аналитический этап.

На данном этапе:

- Проводится анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Отслеживается динамика профессионального роста.
- Составляется рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Молодыми педагогами проводится самоанализ профессиональной деятельности за прошедший год;
- Формулируются перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подводятся итоги и делаются выводы по проделанной работе.

Практическая значимость и результативность работы по программе заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых педагогов позволяет успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, способствует закреплению педагогов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях нынешних реалий.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Реализация данной Программы поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.