



Городское
августовское
педагогическое
совещание

ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: традиции, поиски, инновации

Проблема адаптации молодых педагогов

Кондрахина С.С.,
заместитель директора
по методической работе,
МБОУ «СШ №5»

Одной из самых актуальных проблем в образовании России является создание условий для успешной социализации и самореализации молодых кадров.



Аспекты адаптации работника к новой среде:

Организационный – усвоение сотрудником роли педагога в общей организационной структуре школы, особенностей управления школой, привыкание к новым условиям трудовой деятельности: нормативно-правовым, социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим;

Психофизиологический – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда;

Профессиональный – освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями этическими нормами, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня;

Социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований.

Существует ряд общепринятых процедур для того, чтобы новый специалист влился в коллектив:

1. Выделение рабочего места.
2. Знакомство сотрудника с коллективом.
3. Ознакомление с традициями, стилем общения и взаимоотношениями, принятыми в организации.
4. Изучение правил внутреннего трудового распорядка.
5. Разъяснение должностных обязанностей.
6. Проведение необходимого инструктажа.
7. Знакомство с задачами организации, своими новыми задачами, зоной ответственности и с полномочиями.
8. Ознакомление с системой материальной и нематериальной мотивации.
9. Ознакомление с требованиями к выполняемой работе.
10. Разъяснение задач на период испытательного срока и объяснение критериев их оценки.
11. Корректировка и контроль качества работы в период испытательного срока.
12. Психологическая поддержка и развитие сотрудника после



Основные затруднения, называемые молодыми специалистами в первый год работы в школе:

- разногласия с администрацией школы;
- проблема ведения документации;
- неумение решать конфликтные ситуации во время урока и вне его;
- организовать самостоятельную работу учащихся на уроке;
- трудности в подготовке, организации и проведении урока;
- трудности в умении отстаивать свою точку зрения;
- трудности в общении с родителями;
- трудности в установлении контактов с коллегами и так далее.



Система методического сопровождения в МБОУ «СШ №5» нацелена на успешную адаптацию молодых специалистов и включает в себя следующие этапы работы с молодыми специалистами:



Первый этап относится ко времени обучения студентов на старших курсах вуза.

Второй этап адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду компании.

Третий этап адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации. На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста.

Четвертый этап адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий – четвертый год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации.



Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

На сегодняшний день, наиболее ощутимыми результатами такой работы в школе являются:

1. повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
2. развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
3. формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.



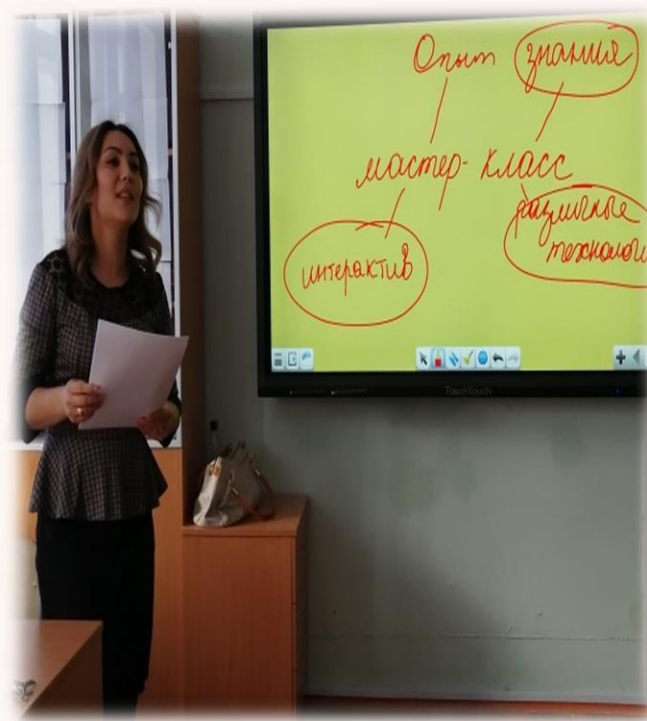
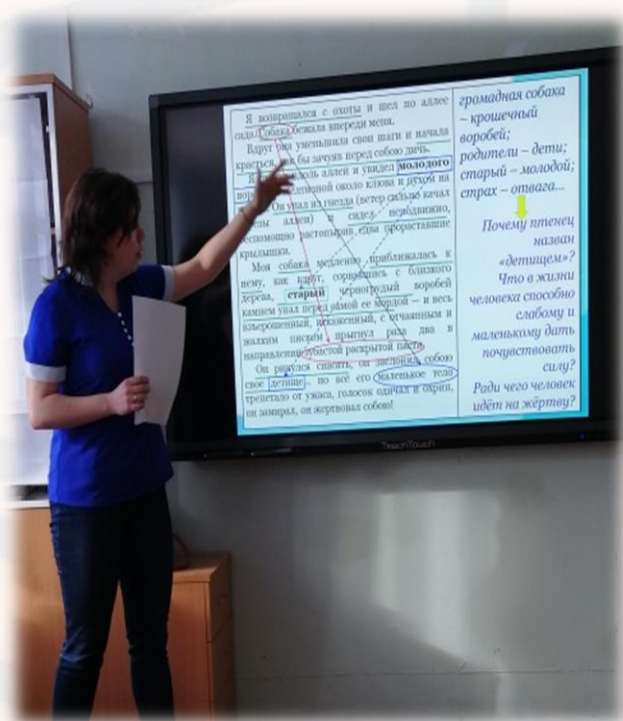
Наставничество уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста.



Мы считаем, что молодым специалистам необходимо доверять.
Развивать чувство самостоятельности и ответственности учителя
в новой профессии.



Общешкольные мероприятия предполагают обязательное участие молодых педагогов



Методическая декада « Молодой учитель: поиск, открытие, пе



Цель методической декады:

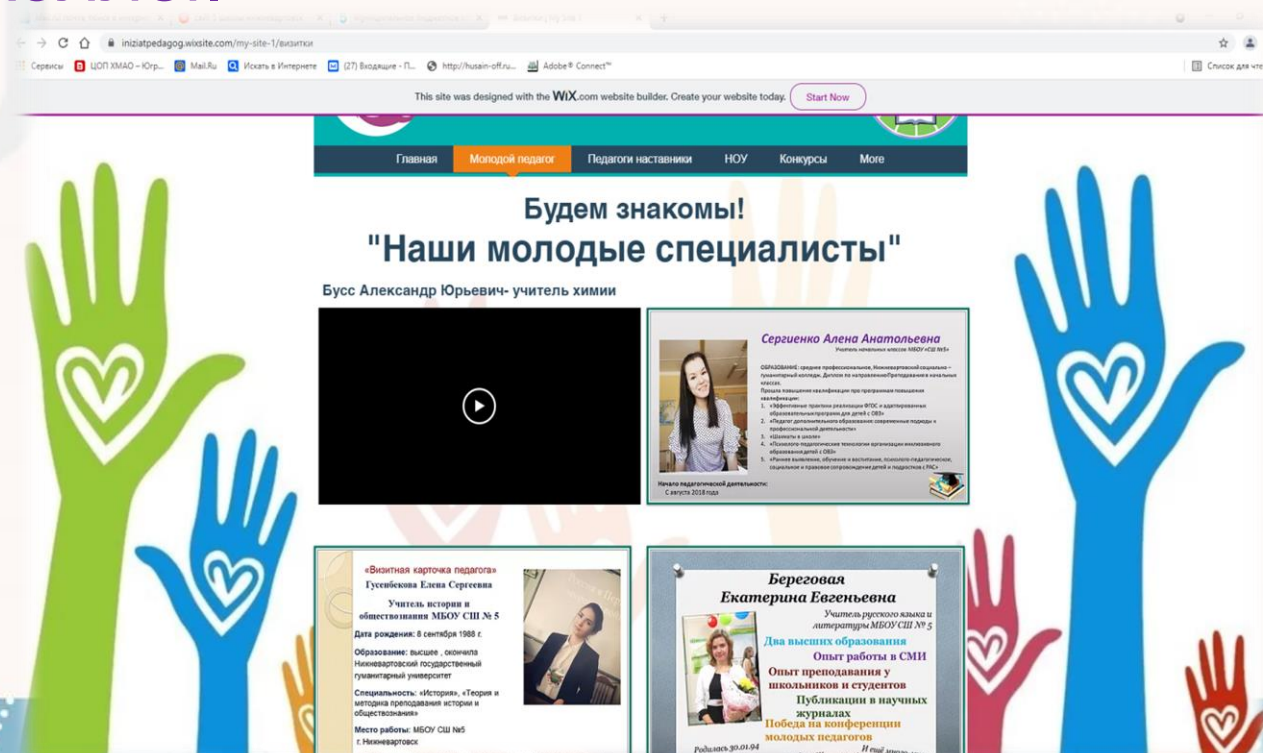
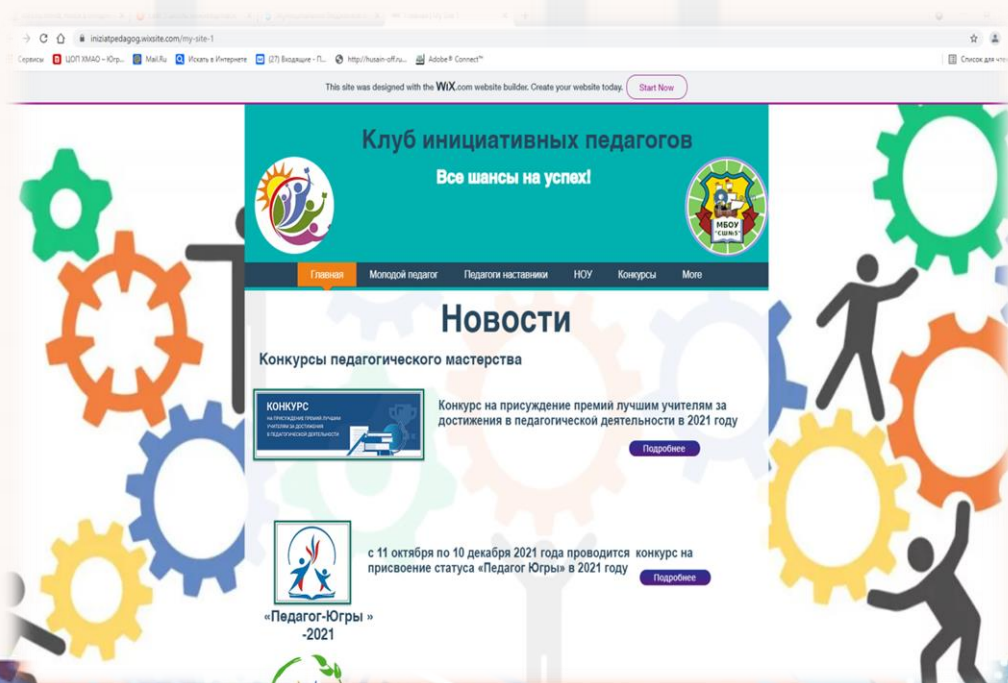
повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, создание условий для успешной адаптации к работе в общеобразовательной организации

Задачи:

- Выявить причины затруднений в профессиональной деятельности.
- Оказать методическую, психологическую и педагогическую поддержку молодым педагогам.
- Способствовать профессиональному росту молодых педагогов через различные формы взаимодействия и обучения в рамках методической декады.
- Выявить талантливых, творчески работающих молодых педагогов.



Школьный сайт «Клуб инициативных педагогов» -
как способ активизации ознакомительного этапа адаптации,
вовлечения молодых специалистов в сферу методической
работы школы, повышения интереса
к педагогическим находкам коллег.



Основной фактор, который позволяет быстрее адаптироваться в новых условиях молодому специалисту, – это благоприятный внутренний психологический климат в образовательном учреждении.



Важный аспект работы с молодыми педагогами – глубокий анализ всех изменений, которые происходят в результате адаптации.



План работы
учителя – куратора Кондрахиной Светланы Станиславовны
с молодым специалистом Гусенбековой Еленой Сергеевной
на 2018 – 2019 учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Гусенбекова Елена Сергеевна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	Нижегородский государственный университет
Педагогический стаж:	0
Место работы:	МБОУ «СШ № 5»
Должность:	Учитель истории
Предмет:	История, обществознание
Учебная нагрузка:	30 ч
Классы:	7-9 классы
Классное руководство:	нет
Квалификационная категория:	нет

Сведения о педагоге - кураторе

Фамилия, имя, отчество:	Кондрахина Светлана Станиславовна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Нижегородский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения:	1996
Специальность по диплому:	Учитель истории
Педагогический стаж:	21
Место работы:	МБОУ «СШ № 5»
Должность:	Учитель истории
Предмет:	Начальные классы
Учебная нагрузка:	16 ч
Классы:	8, 10 классы
Квалификационная категория:	высшая

ПРОГРАММА
работы с молодыми специалистами
ШКОЛА МОЛОДОГО педагога

Нижегородск
2018

СОГЛАСОВАНО
на методическом
совете Протокол №5
«28» мая 2018 г.

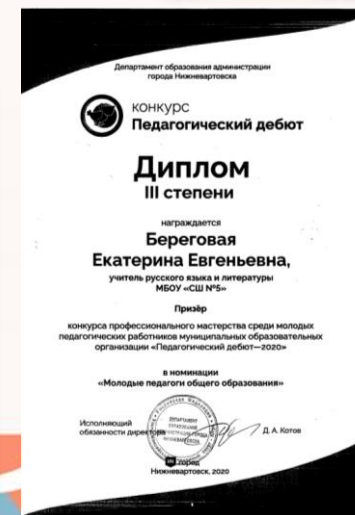
ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 1, от 31.08.2018
Приказ № 537 от 31.08.2018

УТВЕРЖАЮ
И.о. директора
МБОУ «СШ № 5»
Кондрахина С.С.
Принят № 537
от «31» августа 2018 г.



Важный этап адаптации – профессиональное становление и развитие:

- конкурсное движение;
- участие в мероприятиях, направленных на повышение престижа профессии педагога;
- участие в научно-практических конференциях;
- участие в форумах.



Важными условиями успешности молодого педагога в период вхождения в профессию следует считать:

- обеспечение профессионального развития молодого педагога через сотрудничество с другими учителями;
- содействие участию молодых специалистов в работе городских форсайт-центров, в том числе «Педагог НВ»;
- реализация программы повышения квалификации молодого педагога, содействующей его успешности в первые годы работы в системе образования;
- разработка методического обеспечения процесса становления профессионализма молодого специалиста (рекомендации молодому педагогу, наставнику);
- мотивирование молодых специалистов на участие в конкурсном движении путем поощрения за достигнутый результат;
- стимулирование самообразования и профессионального роста через создание условий для улучшения материального положения молодых специалистов;
- содействие получению молодыми специалистами высшего образования, обучения в аспирантуре, магистратуре, т.к. это способствует повышению квалификации педагога и улучшению качества образовательного процесса.



Успешный процесс адаптации обеспечивает высокую эффективность дальнейшего труда педагога и как результат способствует развитию общеобразовательного учреждения и конечно же сказывается на результатах учеников.

2018-2019		2019-2020		2020-2021		Аттестовано на I категорию
Количество молодых специалистов	Уволились	Количество молодых специалистов	Уволились	Количество молодых специалистов	Уволились	
12	0	12	0	15	1 (переезд в	7

