

МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»

Тема: »Оказание методической помощи молодым специалистам«.

Методические рекомендации по работе с молодыми специалистами

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.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Приоритетного национального проекта «Образование», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Национальной системы учительского роста.

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

- окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

Адаптация сотрудников может быть рассмотрена как процесс и как результат. В контексте первого значения А. Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда»

Значение адаптации как конечного результата наилучшим образом раскрывается в работах Г. Айзенка: «Адаптация – это состояние, в котором потребности индивида, с одной

стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой»

Социально-профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Профессиональная адаптация педагога – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многсторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, – адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно пристроить работу по их адаптации.

Цель методической работы с молодыми педагогами – сформировать профессионально адаптированного, компетентного молодого специалиста.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения молодых педагогов в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы жизни образовательной организации.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

Назовем основные направления работы с молодыми педагогами, в рамках которых решаются поставленные задачи.

Задача	Пути решения
1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе	<input type="checkbox"/> Знакомство молодых педагогов с коллективом; <input type="checkbox"/> Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; <input type="checkbox"/> Создание программы «Адаптация специалистов в школе»; <input type="checkbox"/> Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога с наставника в соответствии с Положением о наставничестве; <input type="checkbox"/> Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.	<input type="checkbox"/> Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; <input type="checkbox"/> Создание Программы методической работы с молодыми педагогами; <input type="checkbox"/> Организация взаимодействия молодого педагога с наставника в соответствии с Положением о наставничестве; <input type="checkbox"/> Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; <input type="checkbox"/> Организация посещения уроков коллег; <input type="checkbox"/> Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; <input type="checkbox"/> Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.	<input type="checkbox"/> Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; <input type="checkbox"/> Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; <input type="checkbox"/> Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.	<input type="checkbox"/> Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; <input type="checkbox"/> Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; <input type="checkbox"/> Организация посещения уроков коллег; <input type="checkbox"/> Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; <input type="checkbox"/> Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации; <input type="checkbox"/> Ведение молодым педагогом портфолио;

	<input type="checkbox"/> Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО; <input type="checkbox"/> Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; <input type="checkbox"/> Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.	<input type="checkbox"/> Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; <input type="checkbox"/> Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; <input type="checkbox"/> Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.

Этапы адаптации молодого специалиста в организации.

Выделяют, по крайней мере, четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации, и на каждом из них будут свои факторы влияния, критерии оценки и показатели эффективности адаптации.

Первый этап относится ко времени обучения студентов на старших курсах вуза. На данном этапе факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценостной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности. Одним из критериев оценки адаптации студентов к последующей трудовой деятельности может служить определение наличия или отсутствия когнитивного диссонанса в понимании того, что хочет получить молодой специалист в процессе последующей трудовой деятельности, и его реальными возможностями.

Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически не подготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Однако полной адекватности ожиданий и реальности сформировать у специалиста обычно не удается. У подавляющего большинства молодых специалистов их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встречались в реальной жизни после окончания вуза. Показателем успешной адаптации выпускников вузов к профессиональной среде может быть количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

Второй этап адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду компании. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника вуза происходит самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике).

Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

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. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

Четвертый этап адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, формирующие представления о готовности молодого специалиста к выполнению профессиональных обязанностей.

Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных представлений у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем. По внутреннему критерию выделяют такие показатели, как самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам.

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого специалиста проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в организации.

Система работы с начинающими педагогами может регламентироваться следующими локальными документами:

1. Программой адаптации молодого специалиста;
2. Программой методической работы с молодым специалистом;
3. Положением о наставничестве;
4. Планом работы с молодыми педагогами;

5. Положением о школе молодого специалиста;
6. Перспективным индивидуальным планом самообразования молодого специалиста;

«Программа адаптации молодого специалиста» или «Программа методической работы с молодыми специалистами» (Приложение 1) – это совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам. Конечной целью программы является выработка необходимого алгоритма проявляющегося в процессе его взаимодействия с руководством и коллективом организации, постепенное приспособление к условиям осуществления такого взаимодействия и на этой основе – обеспечение роста профессионального и личностного потенциала работника. «Программа» разрабатывается в форме документа планирования персональных кадровых мероприятий и включает перечень адаптационных мер с указанием сроков их выполнения, а также должностных лиц, ответственных за их выполнение, привлекаемых к их выполнению и ответственных за осуществление контроля за выполнением указанных мероприятий.

В реализации программы участвуют:

- администрация образовательной организации;
- наставники;
- педагог-психолог;
- руководители МО, творческих групп, опытные педагоги.

Распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями в образовательной организации (Приложение 2)

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает из лучших учителей наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;
- проводит работу по решению социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по научно-методической или учебно-воспитательной работе

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист, и представляет его учащимся;
- расписание уроков составляется таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель научно-методического объединения

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя НМО;
- знакомит с планом работы НМО;
- организует работу Школы молодого педагога.

Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

Инспектор по охране труда

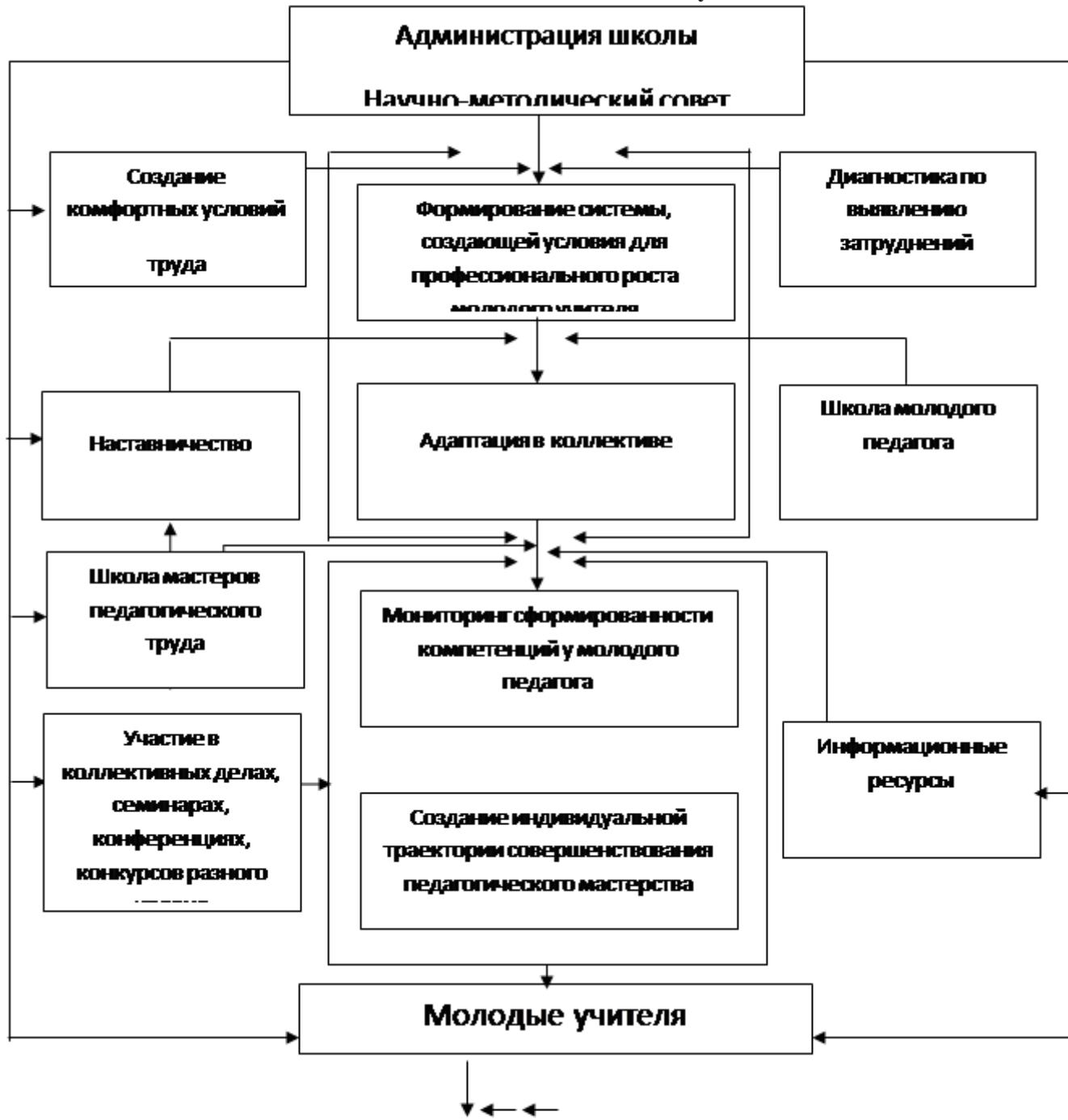
- проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил;
- проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися;
- осуществляет контроль выполнения правил по ОТ.

Психолог

- проводит тестирование и анкетирование молодого специалиста;
- выявляет психологические затруднения педагога;
- по необходимости проводит консультации, тренинги;
- принимает участие в работе ШМС;
- помогает урегулировать возникающие конфликты.

Большое значение для профессионального становления молодых специалистов и повышения их профессиональной компетентности играют занятия «Школы молодого педагога», которая может быть организована как самой образовательной организацией, так и муниципалитетом.

Модель школьной адаптации молодого учителя



В рамках «Программы адаптации молодых» образовательной организацией разрабатывается План работы с молодыми специалистами (**Приложение 4**)

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- освоение методики научно-исследовательской деятельности;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции;
- развитие способности работать в коллективе (команде);
- освоение корпоративных норм поведения.

Наряду с традиционными формами работы включения молодого специалиста в профессиональную деятельность, такими как беседа, консультация, посещение и обсуждение уроков, должны проводиться и практико-ориентированные (мастер-классов, тренинг, деловая игра, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, день педагогического мастерства, практикум по решению педагогических ситуаций и др.) Они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии или, наоборот, приходит неудовлетворенность, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня, желанию сменить работу. И в такой ситуации поддержка администрации, педагогического коллектива, личный пример наставника дает возможность снизить уровень неудовлетворенности. Своевременное выявление средствами диагностики затруднений в выполнении своих функциональных обязанностей, коррекция программы наставничества снимает психологическую напряженность начинающего учителя.

Как показывает практика, только в органическом сочетании коллективных и индивидуальных форм работы, в установленииенной связи между различными видами работы может быть найдено решение проблемы адаптации молодого специалиста.

В решении проблемы адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. **Система школьного наставничества** должна быть разработана в рамках программы развития общеобразовательного учреждения, иметь нормативно-правовое и ресурсное обеспечение и регламентироваться Положением о наставничестве.