

Программа «Педагогическая адаптация»

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь. Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Педагогическая адаптация» призвана помочь становлению молодого педагога, или вновь пришедшего в гимназию педагога, и закрепление его в гимназии. Также в рамках программы предусмотрено наставничество в направлении классного руководства.

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней 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 учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет знания, полученные в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. 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 профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых

дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

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

Основными принципами работы при этом являются:

- ❖ Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- ❖ Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- ❖ Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- ❖ Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Адаптация ведется через:

- ✓ обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, посещение уроков коллег с последующим анализом;
- ✓ участие в практико-ориентированных семинарах, проводимых в гимназии;
- ✓ самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- ✓ обучение на курсах повышения квалификации;
- ✓ организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов, вовлечение в работу методических групп, участие в программах инновационной деятельности;
- ✓ вовлечение в деятельность по формированию климата в педагогическом коллективе.

Большая роль отводится наставничеству

Основные принципы организации наставничества:

- ✓ добровольности и целеустремленности работы наставника;
- ✓ морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- ✓ личной примерности наставника;
- ✓ доброжелательности и взаимного уважения;
- ✓ уважительного отношения к мнению подшефного;
- ✓ согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- ✓ направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Задачи наставничества:

- ❖ обеспечить быструю и эффективную адаптацию педагога, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- ❖ дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- ❖ повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- ❖ развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
- ❖ проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- ❖ создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Сроки реализации программы: 3 года

ПЛАН РАБОТЫ **по организации наставничества** **2019-2020 учебный год**

Месяц	Содержание работы
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none">❖ Знакомство с традициями гимназии, правилами внутреннего распорядка, Уставом ОУ❖ Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, помощь в разработке рабочих программ и КТП❖ Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий
Октябрь	<ul style="list-style-type: none">❖ Практикум по разработке планов воспитательной работы, тематических планов внеурочной деятельности❖ Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся» Выполнение единых требований к ведению тетрадей"❖ Посещение уроков и внеклассных занятий наставниками, анализ этих мероприятий, выявление проблем
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none">❖ Открытые уроки учителей предметников❖ Семинар "Методика проведения внеклассных мероприятий "

	❖ Участие в работе МО классных руководителей
Декабрь	❖ Консультация "Современный урок: структура и конструирование" ❖ Практическое занятие "Анализ урока. Виды анализа". ❖ Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ
Январь	❖ Консультация "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" ❖ Семинар "Использование современных образовательных технологий в Посещение уроков и внеклассных занятий наставниками учебном процессе", их анализ и самоанализ
Февраль	❖ Посещение уроков у молодого специалиста ❖ Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" ❖ Посещение открытых уроков в Неделю Семьи
Март	❖ Индивидуальные консультации "Организация индивидуальной работы с учащимися" ❖ посещение уроков молодого учителя, самоанализ уроков) ❖ Консультации психолога
Апрель	❖ Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"
Май	❖ Подведение итогов работы, анализ на ШМО

Распределение наставников на 2019-2020

Педагог, которому оказывается помощь	Наставник	Предмет наставничества
Солтыс М.В. , учитель русского языка и литературы	Зорина А.М. , руководитель ШМО учителей-филологов	Учебная деятельность: русский язык и литература
	Мацевская В.К., учитель русского языка и литературы	Организация и проведение «Семейных чтений»
	Никитасенко С.Н., заместитель директора по ВР	Классное руководство
Поносова Н.Г. , учитель начальных классов	Короткова А.Ю. , заместитель директора по УВР в начальной школе	Учебная и внеучебная деятельность
Ломова О.Н. , педагог-психолог	Баландина Е.А. , педагог-психолог высшей категории	Деятельность психолога в гимназии
	Глебова Л.Н., социальный педагог высшей категории	Активные формы работы в практике психолога

Директор гимназии



Е.А. Васильева