

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Институт повышения квалификации и переподготовки
Факультет управления и профессионального развития педагогов
Кафедра менеджмента и образовательных технологий

**СИСТЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО
СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Допустить к защите в
Государственной
экзаменационной комиссии
Заведующий кафедрой
менеджмента и образовательных
технологий

_____ Ю.Н.Кислякова
_____ 2017

заимствования 37,56%
цитирования 0%
оригинальность 62,44%

Дипломная работа
слушателя 2 года обучения
группы МО-161 специальности
переподготовки 1-09 01 72
«Менеджмент учреждений
дошкольного, общего среднего
образования, дополнительного
образования детей и молодежи»
заочной формы
получения образования
Богданович Елены Федоровны

Научный руководитель:
Кудейко М. В.,
доцент кафедры менеджмента
и образовательных технологий,
кандидат педагогических наук

Защищена
_____ 2017
с оценкой _____ (_____)

Минск, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	5
1.1 Сущность, структура и содержание понятия «адаптация молодых специалистов»	5
1.2 Условия успешной адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности в учреждении общего среднего образования.....	11
1.3 Системный подход как теоретическое основание разработки системы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в учреждении общего среднего образования	17
ГЛАВА 2 РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	22
2.1 Анализ управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов (на примере ГУО «Бобровский учебно-педагогический комплекс ясли-сад-средняя школа им. А. В. Луначарского Крупского района»).....	22
2.2 Реализация системного подхода в организации управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности.....	32
2.3 Эффективность системы управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в учреждении общего среднего образования	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	43
ПРИЛОЖЕНИЯ	45

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время одной из главных проблем в образовании является привлечение и «удержание» молодых педагогов в профессии.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации молодого педагога после окончания вуза вырастает из потребностей общественной жизни и научных задач. Необходимо создать качественную систему адаптации молодежи на первом рабочем месте.

Вопрос адаптации молодых людей в педагогике в последнее время особенно актуален и привлекает многие слои общества.

Последнее время возрос интерес не только к проблемам адаптации молодежи в учреждениях общего среднего образования, но и к самому педагогу, его личностно профессиональным компетенциям. Эта проблема особенно остро встала в период экономического кризиса в стране, когда нужно трудоустроить молодых педагогов, так как они являются наиболее незащищенной категорией молодых специалистов на рынке труда и требуют повышенного внимания на первом рабочем месте. В этом направлении особое место приобретают проблемы профессионального становления будущих педагогов, особенности профессионального становления, развитие у вчерашних выпускников профессиональной компетентности и стремления к трудовой деятельности в условиях нестабильности на рынке труда.

Изучение ситуации по «удержанию» недавних студентов на первом рабочем месте в педагогике свидетельствует о некачественной адаптации молодых кадров. Часто она отсутствует или является формальной, не соответствующей современным требованиям. Руководство и опытные педагоги иногда не учитывают особенности молодых людей как особой статусной категории людей. А между тем, процесс адаптации является основным в становлении и удержании молодых специалистов в школах, лицеях, гимназиях.

Для развития творческой и интеллектуальной прослойки молодых специалистов в системе образования особое значение приобретают вопросы эффективности профессиональной и социальной адаптации. В ходе прохождения этого процесса педагоги должны получить разносторонние знания, навыки и умения, позволяющие вчерашним студентам легко адаптироваться к трудовой деятельности и успешно ее реализовывать.

Изучение состояния профессиональной адаптации молодых специалистов показывает противоречие между, требованиями общества к знаниям и профессиональным навыкам учителей, их способности к выработке новых адаптивных направлений и, реальным типом адаптивного поведения учителей, работающих в школах.

Изучение профессиональной и социальной адаптации молодых учителей в системе образования имеет основное значение для государственной молодежной политики как системе мер, которая направлена на эффективное включение вчерашних студентов в профессиональную деятельность. Успешная трудовая деятельность становится основной частью жизни вчерашнего студента

педагогического вуза или колледжа. И грамотное построение системы адаптации молодого педагога в учреждении образования с учетом всех нюансов, позволит решить все задачи, позволяющие успешно адаптироваться к профессиональной деятельности и социуму.

Объект исследования: процесс профессиональной адаптации молодых специалистов в учреждении общего среднего образования.

Предмет исследования: содержательно организационные основы управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в учреждении общего среднего образования.

Цель исследования: теоретически обосновать и представить систему управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в учреждении общего среднего образования.

Задачи исследования:

1. рассмотреть сущность, структуру и содержание понятия «адаптация молодых специалистов»;
2. определить условия успешной адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности;
3. обосновать системный подход как теоретическое основание разработки системы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в учреждении общего среднего образования;
4. разработать систему управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов учреждении общего среднего образования и экспериментально подтвердить её эффективность.

Методы исследования: анализ научно методической литературы, анкетирование, наблюдение, рефлексия опыта педагогической деятельности, беседа.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Сущность, структура и содержание понятия «адаптация молодых специалистов»

Впервые термин «адаптация» (от лат. adapto – приспосаблию) появился в физиологии и использовался немецким физиологом Г. Аубертом.

В зарубежной социологии адаптация личности, разрабатывалась известными учеными М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Мертон, Дж. Мид.

В России исследованием социальной адаптации занимались такие социологи как Е. А. Ануфриева, Ю. Р. Вишневский и др. Концепции профессионального становления молодого учителя, обоснованны в научных трудах Н. В. Кузьминой, А. И. Щербакова и представителей педагогической науки в Беларуси Д. И. Водзинского, К. В. Гавриловец, А. А. Гримотя, А. И. Жука, И. И. Казимирской, Б. В. Пальчевского, В. П. Пархоменко, А. П. Сманиера, Н. К. Степаненкова, В. П. Тарантея, Л. Н. Тихонова, И. Ф. Харламова, Т. А. Шингирей.

Существует несколько определений понятия «адаптация».

Адаптация для педагогики многофункциональное понятие. Оно обозначает способность человека изменять свое поведение, состояние в зависимости от изменения окружающей среды. Она проявляется в сохранении состояния внутреннего комфорта и выживаемости человека в разных социально-психологических, экономических и материальных средах. Способность человека к адаптации характеризует гибкость психики, ее психологическую, социальную, в том числе и профессиональную мобильность.

Адаптация обозначает способность человека вызывать изменения окружающей среды за счет своих воздействий. Эта способность проявляется в убеждении других людей, умении вести их за собой, а также менять окружающий материальный мир.

Адаптация молодого педагога – это взаимное приспособление вновь поступившего молодого специалиста и учебной организации, основывающееся на постепенной вживаемости педагога в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях.

Когда человек приходит на работу, он внедряется в систему внутренних отношений в учреждении образования, занимая в нем несколько позиций. И в любой позиции существуют свои требования, нормы, правила поведения, определяющие социальную роль педагога в педколлективе как коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления, общественной организации. От индивидуума, занимающего каждую из

перечисленных позиций, ожидается соответствующее ей поведение. Приходя на работу в учебную организацию, молодой человек имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними он предъявляет определенные требования к организации, к условиям труда и его мотивации.

Процесс взаимной адаптации педагога и школы будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности педколлектива являются нормами и ценностями отдельного педагога, чем быстрее он усваивает свою социальную роль в коллективе.

Менеджмент в образовании выступает одним из основных направлений успешной деятельности школы. Вопрос сохранения кадров является для многих одной из серьезных проблем, которую не всегда можно решить быстро и правильно

В кадровом менеджменте выделяются следующие виды адаптации [9, с. 201]:

1. *Отрицание.*
2. *Конформизм.*
3. *Мимикрия.*
4. *Адаптивный индивидуализм.*

В последнее время рынок труда очень изменился, и этот процесс непрерывно продолжается. Со временем меняются социальные ценности, а глобализация ускоряет социальные изменения, касающиеся рынка труда, карьеры, условий контрактов для мобильного и подготовленного нового поколения. Все это напрямую влияет на работу кадровой службы или менеджера по персоналу и на то, какие применяются средства и технологии.

Человеческие ресурсы являются основой любой современной организации, любой компании, любого учреждения образования. Именно от них зависит конкурентоспособность, эффективность трудовой или педагогической деятельности. Эффективность организации также во многом зависит от грамотного подбора персонала, от должного внимания руководства процессу профессиональной и социальной адаптации вновь поступивших работников. Вот почему одной из основных обязанностей в работе кадровой службы является программа по внедрению системы адаптации.

Социальная и профессиональная адаптация работников в организации выступает главной частью работы кадровой службы. Грамотно запрограммированная, продуманная и организованная система по адаптации сотрудников является гарантией получения отличного результата и проявления творческой инициативы, а также высокой закрепляемости работника и низкой текучести кадров.

Трудовая адаптация делится на первичную и вторичную адаптацию. В условиях функционирования рынка труда играет роль вторичная адаптации. Профессиональная адаптация здесь выступает как процесс приобщения сотрудника к труду в границах одной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения эффективности труда.

Важно знать, что адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она рассматривает приспособление нового работника к социальным нормам поведения, работающим в коллективе, устанавливающим сотрудничество работника и коллектива, что способствует эффективности труда, удовлетворению материальных и духовных потребностей обеих сторон.

Профессиональная адаптация характеризуется освоением профессиональных возможностей, формированием профессиональных качеств личности, положительного отношения к труду. Удовлетворенность своей работой приходит тогда, когда получаешь высокие результаты на своем рабочем месте.

При *психофизиологической* адаптации происходит освоение всех условий, оказывающих разное психофизиологическое воздействие на сотрудника во время труда. К этим условиям следует отнести физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия.

При *социально-психологической* адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его правилами, традициями, ценностными ориентирами. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о деловых и личных взаимоотношениях членов коллектива. Эту информацию сотрудник воспринимает активно, сравнивая ее с прошлым социальным опытом и своими ценностными ориентирами, взглядами.

При *организационно-административной* адаптации работник знакомится с особенностями организации управленческой деятельности, местом своего структурного подразделения и своей должности в общей структуре. При *организационно-административной* адаптации у сотрудника формируется значение собственной роли и должности в целой производственной системе. Нужно выделить одну важную и специфическую особенность организационной адаптации – это подготовленность сотрудника к восприятию и реализации новшеств технического или организационного характера.

При *санитарно-гигиенической* адаптации сотрудник знакомится с новыми требованиями производственной, технологической дисциплины, трудовой, правилами трудового распорядка и т.д. Он привыкает готовиться к трудовому процессу в сложившихся в организации правилах и традициях производства, придерживаясь санитарных и гигиенических норм, требований безопасных условий труда и сохранения здоровья, с учетом экономической безопасности окружающей среды. Все виды адаптации находятся в постоянном взаимодействии между собой, поэтому процесс управления требует четкой, хорошо организованной единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации.

На рисунке 1.1. представлена схема структуры адаптации приведенная А.Я. Кибановым.

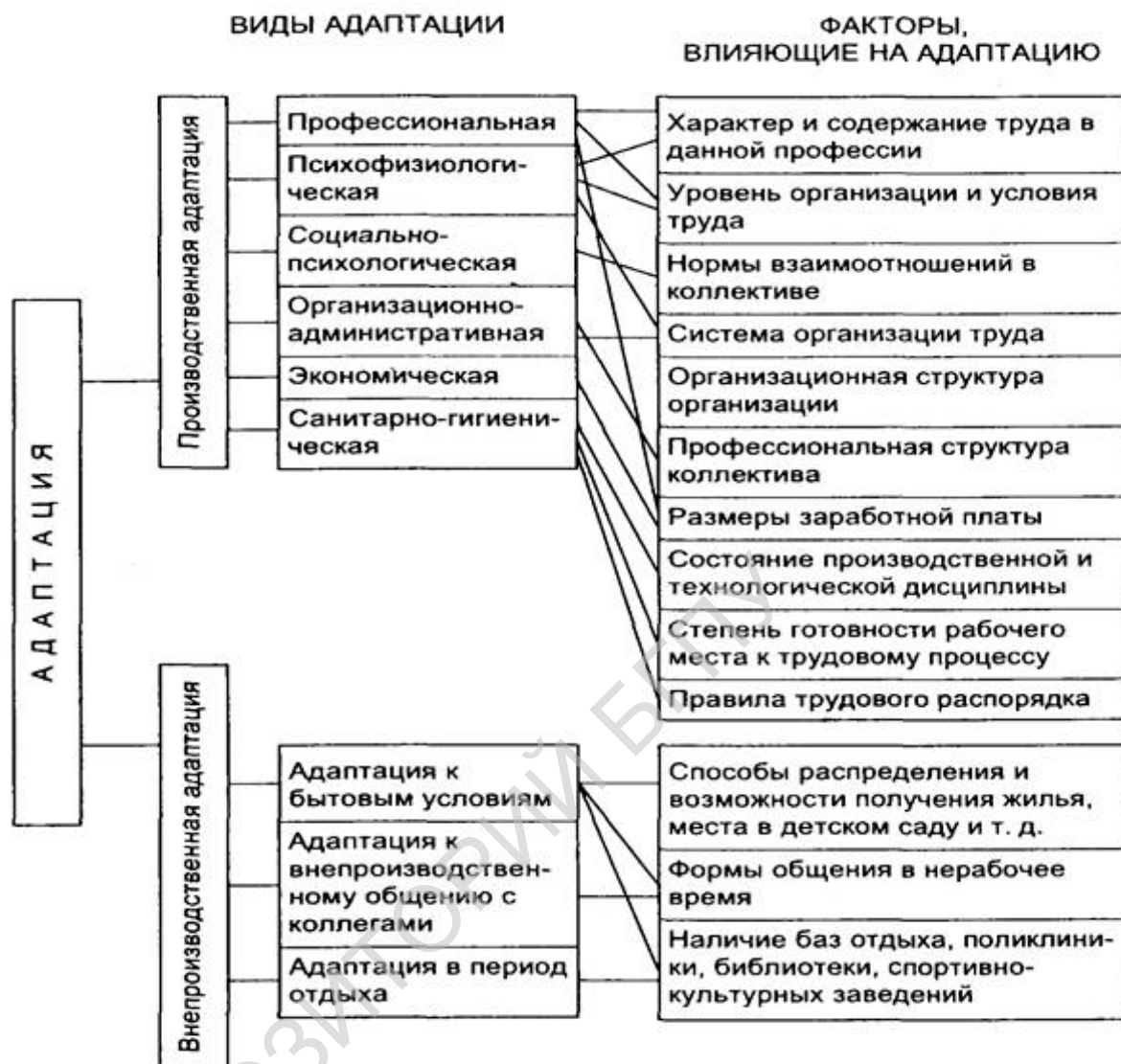


Рисунок 1.1. – Структура адаптации

Экономическая адаптация заключается в том, что работник знакомится с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптируется к новым условиям оплаты труда и различных выплат [9, с. 131].

Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, её тонкостей, специфики, необходимых умений, навыков, приёмов, способов принятия решений. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, а именно, направляют на курсы повышения квалификации и закрепляют наставника.

Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности. Следовательно, необходимы новые знания и наличие навыков сотрудничества.

Что касается профессиональной адаптации молодых специалистов в системе образования, то нужно знать понятие «молодой специалист»

[11, п.5 ст. 83] как юридический термин и как обычное понятие.

В одном случае речь идет о нормах, устанавливающих правовое положение лица, обладающего статусом молодого специалиста. Этот статус характеризуется отдельными правами, гарантиями, а также обязанностями его носителя, которые установлены законодательством о распределении. Законодатель установил совокупность обязательных правил, при наличии которых выпускник учреждения образования приобретает особый статус и считается молодым специалистом:

- выпускник должен получить высшее образование, окончить полный курс обучения, пройти итоговую аттестацию и получить соответствующий документ (диплом);
- выпускник должен обучаться на дневной форме обучения;
- образование выпускника должно финансироваться за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов;
- выпускник должен быть направлен на работу по распределению в установленном законодательством порядке.

Если отсутствует хотя бы один из этих признаков, то выпускник не может иметь статус молодого специалиста.

Во втором случае мы имеем дело всего лишь с обывательским отношением к работнику, который в недавно окончил учреждение образования и имеет мало или совсем не имеет практического опыта для выполнения определенной работы. В этом случае не учитывается правовое содержание термина «молодой специалист», которое установлено законодательством о распределении.

Адаптация в образовании – это процесс перехода учащихся из одного состояния в другое, из одной сферы деятельности в другую (адаптация воспитанника дошкольного учреждения к школе, адаптация выпускника профессионального лицея или колледжа к производству, адаптация вчерашнего ученика школы к вузу).

Адаптация молодого специалиста – процесс привыкания к новым условиям жизни и деятельности, приспособление к новым требованиям и правилам новых людей, изменения своего поведения в соответствии с новыми нормами окружающей среды, в целях обеспечения себе успешности существования.

В профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

первый этап – это, как правило, первый год работы. Этот период адаптации один из самых сложных периодов, как для начинающего педагога, так и для окружающих его коллег.

Задача руководства, коллектива – предупредить разочарование молодого специалиста, конфликты, непонимание, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа по адаптации на этом этапе включает в себя:

- беседу руководителя учреждения образования при приеме на работу молодого учителя, ознакомление его с должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения общего среднего образования, традициями;

- изучение нормативно-правовых актов, ведение школьной документации;
- знакомство с коллективом, с учреждением общего среднего образования.

второй этап – это второй год работы, процесс развития профессиональных компетенций, знаний, умений и навыков, приобретение первоначального опыта, поиск новых методов и приемов работы с обучающимися, формирование своего педагогического стиля работы.

На этом этапе происходит:

- изучение педагогического опыта работы коллег по учреждению общего среднего образования и других учреждений города или района;

- повышение своего профессионального мастерства через самообразование, участие в дистанционных олимпиадах;

- посещение открытых городских или районных мероприятий: методических объединений, формирований педагогов, различных конкурсов профессионального мастерства;

- приобщение молодого учителя к подготовке и участию в проведении консультаций, педагогических советов, семинаров, конкурсов, соревнований, олимпиад.

В ходе дальнейшей профессиональной деятельности, складывается система работы, появляются собственные разработки, учитель накапливает в свою методическую копилку новые образовательные методики и технологии. Прохождение и первого, и второго этапа для каждого молодого учителя индивидуально.

Профессиональные качества каждого молодого учителя во многом зависят от характера, темперамента педагога. Поэтому руководству учреждения общего среднего образования к каждому педагогу надо подходить дифференцированно.

Разные формы работы с молодым учителем способствуют развитию у него познавательного интереса к выбранной профессии, активному освоению разнообразных приемов работы с обучающимися и их законными представителями, оказывают позитивное влияние на рост его профессиональной значимости.

Таким образом, на этапе вхождения молодого специалиста во «взрослую жизнь» основную роль играет профессиональная адаптация, которая понимается как процесс приспособления индивида к условиям существования и во многом зависит от уровня личностно-профессиональных компетенций (коммуникативной, методической, информационной, этической, управленческой и др.) коллег в новом коллективе.

1.2 Условия успешной адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности в учреждении общего среднего образования

Оценка педагогической деятельности молодых и начинающих учителей руководством учреждения образования проводится в нескольких вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию;
- контроль профессиональной деятельности молодого педагога;
- регулярная оценка (ежемесячная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие вознаграждения.

В результате этого оценивания учитывается отношение к своим должностным и функциональным обязанностям, выполнение различных инструкций и правил, выполнение индивидуальных планов работы, интеллектуальное и творческое развитие педагога, вклад в реализацию задач учреждения. Оценка качества образования возможна по следующим критериям: по результативности методической работы, достижений учебной деятельности, участию во всех мероприятиях воспитательной направленности, спортивно-массовых мероприятиях, затратах времени на осуществление педагогической деятельности, ее стимулирующей роли в развитии самообразования педагогов и их творчества.

Качественное решение задач, стоящих перед современным общим средним образованием, во многом определяется тем, кто сегодня приходит работать в школу, гимназию или лицей, – от молодого специалиста, вчерашнего выпускника высшего учебного заведения. Для молодых специалистов, пришедших впервые в учреждение общего среднего образования, это особенно значимо.

Становление молодого педагога – достаточно сложный и длительный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане.

В это время наиболее четко отображаются результаты воздействия на личность педагога целого комплекса как позитивных, так и негативных факторов, как внутренних, так и внешних.

Задача учреждения образования – помочь молодому учителю осознать себя способным, креативным, талантливым, успешным, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты своего труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Для этого необходимо:

- создать условия для успешной профессиональной адаптации начинающих педагогов;
- выявить проблемные вопросы в профессиональной практике с целью разработки конкретных мер по их преодолению;
- обеспечить плавное вовлечение молодых педагогов во все сферы деятельности школьного сообщества;

- привлекать молодых педагогов в самообразовательную, научную и методическую работу коллектива школы;
- развивать творческую индивидуальность молодого педагога;
- формировать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Цель работы с молодыми специалистами – обеспечить сопровождение профессионального становления молодых педагогов, сделать их успешными, создать условия, пространство, где они могли бы себя реализовать.

Овладение специальностью, профессией на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных должностных и функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Надо отметить, что начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Системное управление процессом профессиональной адаптации и становления помогает не только профессиональному росту молодых учителей, но и способствует развитию имиджа учреждения образования.

Вопрос о недостаточном количестве в школах молодых специалистов поднимался на разных уровнях. Об этом говорят директора школ, методисты. А между тем по-прежнему существует проблема, как привлечь в школу грамотных молодых педагогов, и как удержать их там.

Статистика свидетельствует, что из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в образование, к тому же часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что половина этих молодых специалистов уходит из системы образования через несколько лет. Немного больше остаются работать в гимназиях, лицеях, колледжах, но и там вопросы удержания грамотных специалистов актуальны.

Очень много вопросов, которые необходимо решать: это и финансовая поддержка, и система моральных вознаграждений, и социальная адаптация в коллективе, и методическая помощь. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии педагога в обществе) не находятся в компетенции руководства школы. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятного климата, вопросы методической подготовки грамотного специалиста можно решить в стенах школы.

В настоящее время одной из важнейших проблем является проблема привлечения и «удержания» молодых педагогов в профессии. Качество ее решения во многом зависит от тех, кто изо дня в день трудится рядом – коллег.

От уровня их личностно-профессиональных компетенций (коммуникативной, методической, информационной, этической, управленческой и др.) зависит не только процесс адаптации молодого

специалиста, но и уровень самоопределения в дальнейшей деятельности, от которого нередко в целом зависит качество жизни. Для молодых специалистов, пришедших в учреждение образования, это особенно значимо. Для них, только вступивших на профессиональную тропу, учреждение образования поистине должно стать Школой жизни, в которой формируются и развиваются не только педагогические, но и личностные качества. Иными словами, на этапе вхождения молодого специалиста во «взрослую жизнь» значительную роль играет профессиональная адаптация, которая понимается как процесс приспособления индивида к условиям существования.

В социально-психологической науке выделяют несколько аспектов адаптации:

- организационный аспект – вхождение и принятие специалистом нормативных правовых, социально-экономических, организационно-управленческих и морально-психологических условий жизнедеятельности данного учреждения образования;

- социально-психологический аспект – приспособление молодого специалиста к условиям жизни в новом микросоциуме, принятие норм его жизни;

- психофизиологический аспект – приспособление начинающего учителя к физиологическим условиям труда, к физическим и психологическим нагрузкам;

- профессиональный аспект – освоение и присвоение молодым специалистам должностных обязанностей, формирование профессиональных умений и навыков.

С точки зрения вхождения в профессию особую значимость для молодого учителя представляют социальная, психологическая и профессиональная адаптация.

Социальная адаптация – это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения, как социальной личности, так и среды. Социальная адаптация молодого специалиста тесно связана с психологической, которая представляет собой процесс, возникающий в ответ на значительную новизну окружающей среды, включая мотивацию адаптивного поведения человека, формирование цели и программы по ее достижению. Результатом социально-психологической адаптации молодого учителя будет являться комфортное вхождение в педагогический коллектив, приспособление к новым условиям, режиму работы, формирование новых способов поведения, деятельности и общения [3, с. 13].

Профессиональная адаптация – это разновидность трудовой адаптации, которая рассматривается как процесс приспособления к условиям труда и специфике его содержания, а также формирование и развитие личностных и профессиональных качеств, что, естественно, происходит в процессе совместной трудовой деятельности, не изолированно. Она рассматривается как

комплексный процесс, поскольку включает в себя и социальную, и психологическую и физиологическую адаптацию.

Создание в учреждении образования условий для успешной адаптации молодого специалиста поможет ему понять и принять новые роли и новый статус учителя, усвоить характер и особенности жизнедеятельности коллектива учащихся и педагогов, особенности современной школы в целом, что будет способствовать эффективному эмоционально-содержательному вхождению в профессию.

Задача учреждения образования – помочь начинающему педагогу осознать себя в профессии, принять нормы, законы, обычаи и традиции, по которым живёт данное педагогическое сообщество; создать условия для личностно-профессионального развития молодого специалиста; сформировать готовность мобильно работать в условиях образовательных перемен, умение отстаивать, при необходимости, свою профессиональную позицию. Каким станет молодой специалист через несколько лет, насколько он будет успешен в профессии, во многом зависит именно от коллег, которые изо дня в день находятся рядом, от их профессиональной помощи и поддержки, качества методической работы, осуществляемой учреждением образования.

Нередко перед молодым специалистом начинающим свою педагогическую деятельность, встает целый ряд вопросов: с чего начать? Какими будут первые профессиональные шаги? Как примут коллеги? Как выстроить отношения с коллективом учащихся? Как общаться с их законными представителями? Казалось бы, знаний, приобретенных в вузе, достаточно. Но у молодых педагогов отсутствует опыт практической, профессиональной деятельности, который приходит со временем. Поэтому одной из главных задач не только руководителя учреждения образования, но и всего педагогического коллектива будет являться оказание целенаправленной системной помощи начинающим специалистам в приобретении практического опыта, включающего формирование коммуникативных, методических, аналитических, проектировочных и других личностно-профессиональных компетенций.

Для решения этой задачи в учреждении образования может быть проведен целый ряд мероприятий по социально-психологической адаптации молодого специалиста:

- встреча и беседа с руководителем учреждения образования;
- общее знакомство с учреждением образования;
- первый инструктаж на рабочем месте;
- знакомство и общение с учителем-наставником или руководителем

Школы молодого специалиста;

- участие в заседаниях Школы молодого учителя, в психологических семинарах-тренингах, методических объединениях.

Проводимая работа позволит сформировать профессионально значимые качества личности молодого специалиста, позитивное отношение к избранной профессии.

Существует ряд факторов, которые могут повлиять на процесс адаптации молодого учителя: индивидуальные качества личности, уровень его профессиональной мотивации качества предметно-методической подготовки в вузе; материальные и социальные факторы отечественного образования; профессиональный уровень педагогического коллектива и моральная атмосфера в нем: условия профессиональной среды учреждения образования; региональные особенности и др.

Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста, помочь ему со временем стать настоящим мастером своего дела призваны, конечно, не только учреждение образование, но и региональная методическая служба, учреждения дополнительного образования взрослых.

Развитие и самоопределение личности молодого учителя происходит через профессиональную деятельность, которая выражается в процессе активного включения в социальное окружение системы образования. Условия успешной адаптации и проблемы адаптации к педагогической деятельности могут быть рассмотрены в нескольких вариантах: ситуации связанные с профессиональной деятельностью, с самой личностью педагога и их взаимодействием между собой.

Одним из условий успешной адаптации молодых специалистов является фактор организационной педагогической культуры. В современной литературе наряду с понятием «социальная адаптация» молодого специалиста всё чаще упоминается понятие адаптации в организации. И конечно же, эта адаптация рассматривается в контексте организационной культуры. С этой точки зрения, адаптация молодых специалистов определяется как процесс ознакомления педагогов с организационной культурой школы через приобретение и принятие ими знаний, манеры поведения, усвоение способов мышления и общения с другими субъектами образовательного процесса.

Нормальный процесс адаптации молодых специалистов определяется критериями адекватности или соответствия, важными для принятия человека на работу педагогом. По мнению А. Л. Кристоф, «современная система отбора кадров стремится к оптимальному соответствию между личностью и организацией, что обуславливает подбор людей обладающих ценностями, адекватными данной «организации» [13, с. 99].

Сложность адаптации молодого специалиста в системе образования заключается в том, что ни один вуз не в состоянии научить своих выпускников всему и на все случаи жизни. Он может и обязан вооружить опытом и методами научного познания, развить некоторые педагогические способности, чтобы молодой специалист мог с наименьшими затратами дополнительного труда и времени усваивать новую информацию, совершенствовать идейно-теоретическую и специальную подготовку.

Существует ряд условий, при соблюдении которых адаптация будет считаться успешной:

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации молодых педагогов;

- объективность деловой оценки педагогов на протяжении всей адаптации;
- отработанность организационного механизма управления адаптацией;
- престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данном учреждении образования;
- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки педагога;
- наличие отработанной системы внедрения новшеств;
- гибкость системы обучения молодых педагогов, действующей внутри учреждения;
- особенности социально-психологической атмосферы, сложившейся в коллективе;
- личностные свойства адаптируемого педагога, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением.

Изучая специфику адаптации молодого специалиста в системе образования с точки зрения ориентации на педагогические способности преподавателя, можно заметить, что в этом вопросе нельзя не учитывать анализ развития системы образования в целом (эпоху, время, режим правления, социальный заказ, социальную среду). Характер адаптации молодых специалистов в конкретных исторических условиях определяется потребностями общества, экономики, национальными и культурными особенностями.

Проследим специфику адаптации молодых специалистов в системе образования с точки зрения анализа развития образования в целом. Образование – один из самых значимых и сложных институтов социализации. «Именно через образование общество обеспечивает своё развитие». Речь идёт об образовании во всех его подсистемах и на всех уровнях.

Г.Е. Зборовский отмечает: «Образование – это фундамент культуры не только с точки зрения институциональной, но и личностной» [8, с. 77].

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

Проблема профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогов приобретает особую актуальность на современном этапе социально-экономического реформирования общества, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогу особые требования и в личностном, и в профессиональном плане.

Итак, можно сделать вывод, что успешная адаптация молодых специалистов в системе образования зависит от трёх компонентов:

- типа адаптивного поведения молодых специалистов;
- педагогических способностей;
- факторов, влияющих на процесс социальной адаптации.

1.3 Системный подход как теоретическое основание разработки системы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в учреждении общего среднего образования

В рамках системного подхода можно рассмотреть не процесс менеджмента в образовании, а организацию модели системы успешной адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в учреждении общего среднего образования, где изменения одной составляющей приводят к изменению реакции других.

Изменения во внешней среде системы адаптации молодых специалистов влияют на ее внутреннее состояние. Это очень важно иметь в виду руководителю, принимающему ответственное решение, поскольку именно системный подход, позволяет учесть все многообразие последствий управленческих действий и своевременно отреагировать на них или заранее продумать компенсационные меры.

Системный подход к управлению адаптацией молодых специалистов предполагает, что адаптация – это целостный комплекс взаимосвязанных и регулярно выполняемых действий, позволяющий результативно управлять адаптацией.

Основные принципы системы:

- 1)целостность;
- 2)структурность;
- 3)взаимосвязь структуры и среды;
- 4)иерархичность;
- 5)множественность описания каждой системы.

Система — одно из основных понятий современной научной методологии, широко используемое во всех областях знания и научных дисциплинах, но не имеющее нормативного общего определения, пригодного на все случаи.

С точки зрения менеджмента систему можно определить как совокупность взаимосвязанных **элементов**, образующих **единое целое** и определенным образом взаимодействующих для достижения **цели**.

Система состоит из множества элементов, связанных **законом композиции**. Наиболее приемлемой для целей менеджмента можно считать классификацию Р.Л. Акоффа. Согласно этой классификации, бывает четыре вида систем:

- детерминированные, или механистические**, системы;
- анимационные (одушевленные), или организматические (органические)**, системы;
- социальные (общественные)** системы;
- экологические** системы.

По другому важному признаку системы делятся на закрытые и открытые. Закрытые системы относительно независимы от внешней среды.

Менеджмент имеет дело исключительно с открытыми социальными системами.

Система адаптации представляет собой комплекс необходимых действий для новых сотрудников. Процесс адаптации сотрудника индивидуален как с точки зрения его личностных качеств, так и с точки зрения его деятельности. Существенные различия касаются объема и содержания представляемой в начальный период информации. Различия могут относиться и к участникам самого процесса адаптации. Для рабочего наставником может быть коллега по подразделению, для руководителя среднего уровня - руководители более высокого уровня.

Понятие «молодые специалисты» употребляется в узком и широком смысле. В узком смысле – юридическое понятие, при котором молодыми специалистами в течение двух лет после окончания учебных заведений, считаются выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения и получившие диплом.

В широком смысле – это молодежь с высшим или средним специальным образованием в возрасте до 31 года, составляющая особую категорию людей, характеризующуюся тем, что находится в стадии трудового и социального самоопределения.

Специфическими социальными и возрастными особенностями молодых специалистов являются:

- труд молодых людей - более исполнительский, менее творческий;
- начиная свою трудовую деятельность, молодые специалисты получают и меньшую заработную плату. Это сказывается на удовлетворении их потребностей;
- относясь к старшей возрастной группе молодежи, молодые специалисты, отличаются большей рациональностью действий и меньшей степенью внушаемости, но имеют, по сравнению со своими сверстниками, меньший стаж работы;
- молодые специалисты обладают большей мобильностью, передовыми знаниями и профессиональной подготовкой, поэтому представляют для организации особую ценность.

Быстрое включение молодых специалистов в профессиональную деятельность имеет огромное значение, поскольку от степени, сроков и результатов адаптации зависит эффективность всей последующей трудовой деятельности, их стабильность, уровень активности, состояние дисциплины, процесс формирования личности.

Результаты адаптации молодого специалиста отражаются на показателях работы всей организации в виде потерь рабочего времени, дополнительных издержек, связанных с переквалификацией. Снижение текучести кадров зависит от адаптации молодого человека. К числу основных факторов, влияющих на адаптацию молодых специалистов, относятся:

- соответствие работы и полученной специальности;

- возможность разнообразить деятельность специалиста, сделать ее более привлекательной;
- создание условий для мобильности, творческого созидания и профессионального продвижения;
- внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- психологическая атмосфера в коллективе;
- социально – бытовое обеспечение;
- организация свободного времени.

Для молодого специалиста в период адаптации большую опасность представляет некомпетентный первый руководитель, безразличный к его нуждам и потребностям и делающий различные препятствия вместо оказания помощи.

Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов.

На совершенствование и развитие личности педагога непосредственное влияние оказывает педагогическая среда и атмосфера учреждения образования.

Попав в новую среду, молодой специалист адаптируется к ее специфике, вырабатывает новый стиль поведения. И здесь важное значение имеет нравственная основа коллектива, его микроклимат. Находясь в новом коллективе, начинающий педагог неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценности и нормы.

Адаптация молодого специалиста должна решать следующие задачи:

- разрушать старые поведенческие нормы, которые противоречат нормам учреждения;
- прививать новые нормы поведения, представляемые педагогическим коллективом;
- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

Работу с молодыми специалистами координирует руководитель учреждения образования или его заместитель по основной деятельности.

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;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- 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.

Молодого специалиста, пришедшего *впервые* в учреждение образования, *руководитель учреждения образования*:

- знакомит с Уставом учреждения образования, структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы;
- знакомит с локальной документацией, положениями и инструкциями о ведении документации, классным журналом;
- дает характеристику детского коллектива;
- определяет его должностные обязанности;
- назначает из числа лучших педагогов соответствующей специальности наставника.

Заместитель руководителя по основной деятельности

- знакомит его с условиями труда, кабинетами, определяет рабочее место;
- знакомит с учебной нагрузкой;
- в расписании предусматривает необходимость взаимного посещения уроков молодым специалистом и его наставником;
- утверждает индивидуальный план адаптации молодого специалиста с учетом методической темы, над которой работает учреждение образования.

В течение учебного года:

- контролирует деятельность наставника молодого специалиста (если сам не является его наставником);
- составляет и реализует план работы с молодым специалистом;
- планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом.

Руководитель методического объединения проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую информацию о молодом специалисте в банк данных, а также знакомит его с:

- педагогическим коллективом;
- планом работы методического объединения.

Наставник оказывает помощь по анализу учебных программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя, предоставляет ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Педагог-психолог оказывает психологическую помощь при необходимости:

- проводит тренинговые занятия для молодых специалистов;
- проводит консультации с молодым специалистом, анкетирование, диагностику;

Социальный педагог оказывает помощь при необходимости по проблемным вопросам социального характера;

Классные руководители оказывают помощь по вопросам организационно-воспитательной работы с учащимися.

Схема взаимодействия молодого специалиста с педагогами представлена на рисунке 1.2.

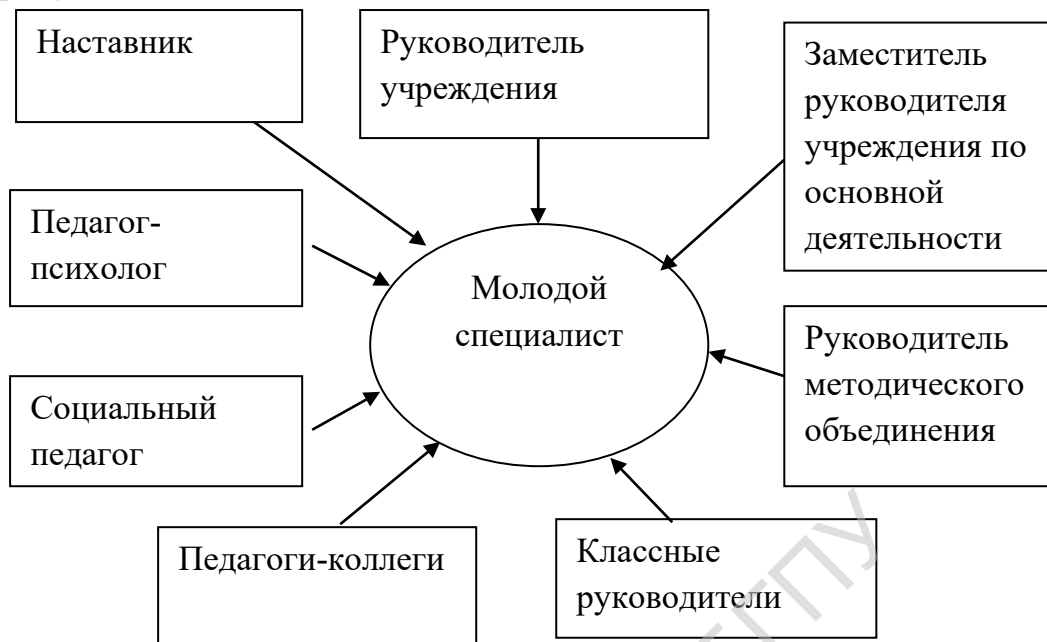


Рисунок 1.2. – Схема взаимодействия молодого специалиста с педагогами

Система адаптации включает в себя:

- знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- закрепление наставника за молодым специалистом;
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- выделение свободного методического дня.

Таким образом, системный подход к организации работы с молодыми специалистами, а также планирование ее на перспективу являются основой успешной их адаптации, способствует росту трудовой активности, повышению квалификации и профессионального мастерства.

ГЛАВА 2

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1 Анализ управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов (на примере ГУО «Бобровский учебно-педагогический комплекс ясли-сад-средняя школа им. А. В. Луначарского Крупского района»)

Результаты наблюдений за начинающими педагогами показывают, что многие молодые учителя боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с учащимися, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой учитель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым учителям нужно целенаправленно помогать, создать в учреждении образования необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Приспособление молодого педагога к труду в учреждении общего среднего образования – насущная проблема современного этапа развития образования. Начинающий педагог допускает ошибки в воспитании и обучении детей, осложняются взаимоотношения с детьми и коллегами, возникает эмоциональная напряженность и, как следствие, длительность приспособления. В таких случаях молодой педагог нередко стремится переменить место работы, отказывается от педагогической деятельности.

А.С. Макаренко большое значение придавал творчески работающему, слаженному педагогическому коллективу, подчеркивая, что в таком коллективе даже молодой, неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги не объединены в сплоченный творческий коллектив, то даже опытный педагог не достигнет высоких результатов в работе с детьми.

В государственном учреждении образования «Бобровский учебно-педагогический комплекс ясли-сад-средняя школа им. А. В. Луначарского Крупского района» работают пять молодых специалистов: учитель математики и информатики, учитель начальных классов, учитель белорусского языка и

литературы, учитель русского языка и литературы, учитель географии и биологии.

В результате первичного анкетирования молодых специалистов на вопрос «Есть ли организационная культура в нашем учреждении образования и нужна ли она педагогу?» были получены следующие результаты (таблица 2.1):

Таблица 2.1– Результаты ответа на вопрос «Есть ли организационная культура в нашем учреждении образования и нужна ли она педагогу?»

№ п/п	Вариант ответа	%
1	Да, это должен знать каждый образованный человек	40
2	Да, это поможет лучше понимать своих учащихся и коллег	20
3	Нет для преподавания моего предмета это не нужно	20
4	Особой организационной культуры нет	0
5	Я сам себя к организации (системе образования) отношу, мне близка их культура	60
6	Согласен с тем, что организационная культура есть в любой организации и её необходимо придерживаться	60

Знание и принятие организационной культуры большинством молодых специалистов благотворно сказывается на процессе адаптации.

Успех «социально-психологической» адаптации, как составляющей процесса адаптации в системе образования, определяется:

- социально-психологической совместимостью педагога с другими работниками – «срабатываемостью»;
- умением устанавливать психологический контакт в ходе принятия организационной культуры (личная совместимость, уживчивость);
- умением активизировать творческую деятельность.

На вопрос «Каковы взаимоотношения в Вашем педагогическом коллективе?»:

- 40% педагогов ответили «Отношения среди коллег – деловые»;
- 20% – «Большинство хочет работать творчески»;
- 40% – «Между педагогами разного педагогического стажа и возраста есть взаимопонимание».

Молодому педагогу в процессе адаптации приходится преодолевать адаптационные барьеры. Возрастной и эмоционально-психологические – самые трудные. Они могут быть успешно пройдены только с помощью тесного сотрудничества и взаимопонимания. Педагогу приходится принимать организационную культуру, приспосабливаться к ней, к внутренним законам, распорядкам и т.д. Поэтому и говорят, что статус учителя приобретает быстро, а внутреннее принятие социальной роли педагога – это процесс длительный. С этим положением:

- «согласны» – 40% педагогов;
- «не согласны» – 20%;

- не могут дать определенного ответа – 40%.

Поэтому можно сделать вывод о том, что организационная педагогическая культура – сложившие нормы, традиции и формы поведения в системе образования, которые являются важным фактором, оказывающим влияние на формирование целостного представления у молодого специалиста о контексте профессионального взаимодействия и о модели поведения в образовании.

Одним из факторов, влияющих на адаптацию молодых специалистов является мотивация. Изучение установок, образующих мотивационные комплексы педагогической деятельности, осуществлялось на базе методики, использованной в работе румынского специалиста в области социологии труда К. Замфир. В книге «Удовлетворённость трудом. Мнение социолога» автор разделяет мотивы человеческой деятельности на внутренние и внешние[6, с. 37].

- 60% опрошенных ответили, что выбрали преподавательскую деятельность на основе ее творческого характера;
- 20% – по причине удобного режима работы;
- 20% – ответили, что им в силу обстоятельств, пришлось заниматься педагогической деятельностью.

Как показало исследование, мотивационное ядро преподавательской деятельности включает в себя: первый уровень – престижность и «нужность» профессии, осуществление самореализации, умственный характер труда, удовлетворение от работы с детьми, от общения в творческом коллективе, независимость труда от внешних факторов. Естественно, мотивационная структура с течением времени под воздействием различных факторов может меняться.

Фактор коммуникации молодого специалиста в контексте адаптации может рассматриваться как его интегральная способность к оценке ситуации, коллег по работе, собственного коммуникативного потенциала (коммуникативные способности, знания, умения, навыки, опыт).

В представленном определении акцентируется внимание на четком разделении между внутренними личностными предпосылками коммуникаций, являющимися условиями реализации задач общения, и теми психическими образованиями, которые являются продуктом целенаправленной работы по совершенствованию коммуникативных способностей молодого специалиста в процессе адаптации.

Фактор коммуникации молодого специалиста находит своё выражение в избранном им стиле общения среди коллег и ролевых коммуникационных позициях (таблица 2.2). На первом месте для молодых специалистов в процессе адаптации – межличностные отношения. Успешное межличностное общение способствует включению в структуру организации и адаптации.

Таблица 2.2 – Как молодые специалисты оценивают отношение к ним в новом коллективе (в % от опрошенных по группе)

№ п/п	Вариант ответа	%
1	Все хорошо, все нравится	60
2	Отношение опытных и старших коллег	60
3	Отношение к вам администрации	80

Внутреннее самоуважение играет немаловажную роль в процессе адаптации (таблица 2.3). Высокие показатели того, что к мнению 60% молодых специалистов прислушиваются при обсуждении различных вопросов, решающихся в педагогическом коллективе, дает молодым специалистам возможность наиболее полной реализации индивидуальной способности личности.

Таблица 2.3 – Мнения молодых специалистов о том прислушиваются ли к их мнению при обсуждении вопросов в жизни педагогического коллектива

№ п/п	Вариант ответа	%
1	прислушиваются	60
2	не очень	20
3	не прислушиваются	20

В работе имеется в виду, что под фактором коммуникации адаптации понимается индивидуально устойчивая форма коммуникативного поведения молодого специалиста, проявляющаяся в любых условиях его взаимодействия с окружающими.

Результаты наблюдения за социальной адаптацией молодых специалистов свидетельствуют: уровень их коммуникативной компетентности после окончания педагогического вуза часто не соответствует уровню сложности решаемых ими в будущем задач, а формирование у них коммуникативной компетентности в ходе приобретения ими базового образования не является приоритетным. В связи с этим молодой педагог в начале профессиональной деятельности вынужден устранять дефицит не только профессиональных знаний и умений, но и коммуникативных навыков.

Очевидно, что адаптация молодых специалистов в системе образования должна строиться на идеологии развития, а точнее саморазвития (самообразование, саморегуляция, самореализация), а не на простом воспроизводстве устоявшихся моделей поведения в системе образования.

Модель адаптации молодых специалистов должна соответствовать требованиям времени и качественно изменяться как содержательно, так и технологически. Необходимо всегда учитывать особенности и специфику педагогической деятельности, ее функционально-ролевую значимость при разработке системы мер, направленную на адаптацию молодых специалистов в учреждении общего среднего образования.

Послевузовская адаптация молодого учителя в современных условиях может быть успешной, если ее организация строится как специфический процесс на основе реализации педагогически целесообразной адаптационной системы, включающей в себя комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных социально-экономических и психолого-педагогических условий. При этом профессиональная адаптация выступает как единый процесс, строящийся на основе совершенствования взаимоотношений в педагогическом коллективе, регулирования способов общения молодых и опытных учителей, учащихся и их родителей.

Руководство адаптацией осуществляется с учетом уровня сформированности у молодого учителя профессионально значимых качеств, свидетельствующих о наличии установки на педагогическую деятельность.

Содержание работы с начинающими педагогами в учреждении образования осуществляется в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь: Кодексом Республики Беларусь об образовании [11], Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих», Концепцией развития педагогического образования на 2015-2020 годы [12], Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 20 декабря 2011 г. № 283 «Аб зацвярджэнні Палажэння аб установе агульнай сярэдняй адукацыі», Концепцией непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь 2016-2020 годы, утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 15 июля 2015 г. № 82, Программой непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2016-2020 годы, утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 февраля 2016 г. № 9 [20], Уставом учреждения образования и зависит от многих составляющих:

- имеют ли они педагогическое образование: если имеют, то какое учебное заведение, какая специальность, квалификация;
- насколько хорошо подготовлены теоретически (знают основы педагогики, общей и возрастной психологии, методики воспитания и обучения);
- имеют ли опыт практической работы с детьми;
- каких результатов в своей профессиональной деятельности хотят достичь.

В зависимости от этого молодых специалистов делим на три группы:

- молодые педагоги, имеющие слабую теоретическую и практическую подготовку;
- молодые педагоги с сильной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- молодые педагоги со слаборазвитой мотивацией труда.

В зависимости от уровня подготовленности молодых специалистов в нашем учреждении образования выбираются такие методы, приемы и формы работы, которые способствуют усвоению теоретического материала, формированию навыков практической работы. Для первой группы – это консультации, семинары-практикумы, беседы, коллективные просмотры, взаимопосещения, наставничество, лекции, знакомство с передовым педагогическим опытом, организационно-деятельностные игры и т.д.

Для второй группы используем цикл методических мероприятий, способствующих овладению навыками практической работы с учащимися и их законных представителей. Это семинары-практикумы, коллективные просмотры, взаимопосещения учебных и факультативных занятий, анализ педагогических ситуаций и другие.

Для третьей группы применяем формы и методы, стимулирующие интерес и положительное отношение к педагогической деятельности, помогающие осознать профессиональную значимость, степень ответственности за обучение и воспитание обучающихся. Это дискуссии, деловые игры, анализ педагогических ситуаций, беседы, убеждение, поощрение.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с учащимися и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Основная деятельность администрации учреждения образования в данном направлении состоит в создании условий для личностно-профессионального роста педагога и его педагогической компетентности. Это в свою очередь предполагает профессионально-деятельностную переориентацию педагога в новых условиях, ведущую к обогащению педагогического опыта, к самостоятельному расширению и углублению полученных знаний [3, с. 13].

Работа с молодыми специалистами ведется в учреждениях образования в соответствии с планом работы на учебный год и регламентируется:

- приказом руководителя учреждения образования об организации методической работы;
- положением о Школе молодого учителя, утвержденным руководителем учреждения образования;
- Программой адаптации молодых специалистов, утвержденной руководителем учреждения образования (приложение А);
- положением о наставничестве, утвержденным руководителем учреждения образования;
- планом работы наставника с молодым специалистом.

Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем учреждении образования является наставничество.

Наставничество направлено на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда

единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех сторон: наставника, молодого специалиста и руководства учреждения образования.

Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, передачи педагогического опыта, способствующая повышению профессиональной компетентности, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество организуется в соответствии с разработанным и утвержденным в учреждении образования Положением о наставничестве.

Основные задачи становления педагога и наставничества связаны с адаптацией молодого специалиста к новым для него условиям, формированием и развитием мотивации профессиональной деятельности, оказанием помощи в приобретении и совершенствовании практических навыков для педагогической деятельности, выявлением и формированием профессионально значимых качеств, формированием мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

При назначении наставника администрация учреждения образования должна учитывать то, что, во-первых, наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, во-вторых, это двусторонний процесс, для успеха которого важно добровольное желание обучающегося перенимать опыт работы своего наставника.

Осуществляя руководство молодым специалистом, *наставник выполняет следующие функции:*

- знакомит с нормативными документами по организации образовательного процесса;
- учит составлению календарно-тематического планирования и других учебно-методических материалов;
- знакомит с требованиями к ведению документации, с системой отчетности (форма, периодичность, содержание);
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с молодым специалистом составляет план его профессионального становления, контролирует его выполнение, рекомендует необходимую литературу;
- посещает учебные и факультативные занятия, внеклассные мероприятия у своего подшефного и проводит их анализ.

Выбор формы работы с молодым специалистом и основных аспектов ее содержания должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования (приложение Б), где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего

педагога с наставником. Наставник составляет план работы (приложение В). План работы наставника с молодым специалистом может состоять из двух частей. В *общей части* предусматриваются мероприятия, предполагающие знакомство с личностными особенностями и подготовленностью начинающего педагога к профессиональной деятельности, формирование у молодого специалиста общего представления об учреждении образования, основных направлениях его деятельности.

Индивидуальная часть плана рассчитана на весь срок наставничества.

Основная цель работы наставника при реализации мероприятий данного раздела – проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения учебных занятий с обучающимися, воспитательных мероприятий.

Важный момент – планирование посещения учебных и факультативных занятий и воспитательных мероприятий молодого специалиста. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-12 уроков молодого специалиста, анализируя вначале отдельный урок, а затем систему уроков.

Для адаптации к педагогической деятельности под руководством наставника составляется План профессионального становления молодого специалиста.

План согласовывается с заместителем руководителя и утверждается руководителем учреждения образования. Итоги работы молодой специалист фиксирует в отчете. Отчет ведется им совместно с наставником: молодой специалист отмечает выполненные им виды работ; наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессионально-деловых знаний, умений и навыков работника.

На основе отчета наставник обсуждает с молодым специалистом особенности его профессиональной деятельности и дает рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

Молодой педагог получает новые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Руководитель учреждения образования повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволило освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому.

В период адаптации молодых специалистов бесценной является помощь педагогов-наставников (таблица 2.4).

Таблица 2.4– Как работают с молодыми специалистами педагоги-наставники

№ п/п	Вариант ответа	%
1	Очень внимательны ко всем их заботам и проблемам	60
2	Уделяют внимание при решении педагогических вопросов	40
3	Не уделяют особого внимания молодым специалистам	0

В государственном учреждении образования «Бобрский учебно-педагогический комплекс ясли-сад-средняя школа им. А. В. Луначарского Крупского района» образовательный процесс осуществляют 25 педагогов. Из них 5 молодых специалистов: учитель математики и информатики, учитель начальных классов, учитель белорусского языка и литературы, учитель русского языка и литературы, учитель географии и биологии, а также 6 педагогов-пенсионеров с высшей квалификационной категорией учителя.

Приказом руководителя учреждения образования на начало учебного года за каждым молодым специалистом закреплен опытный педагог с высшей квалификационной категорией.

Заместитель директора по основной деятельности, особое внимание уделяет пополнению багажа теоретических знаний молодых педагогов, развитию навыков и практического применения полученных знаний.

Недостаток знаний по педагогике, отсутствие практических умений заставляет новичка заниматься самообразованием. Заместитель директора подбирает необходимую для изучения методическую литературу, помогает выбрать тему для самообразования, привлекает к участию в семинарах-практикумах, в работе методических объединений, различных профессиональных конкурсах («Виват, молодые!», «Учитель года учреждения образования», «Самый классный классный», педагогический марафон, дистанционных олимпиадах и т.д.).

В нашем учреждении образования в адаптации молодого учителя немаловажную роль играет психолого-педагогическое сопровождение. Ни одно мероприятие не обходится без участия педагога-психолога. Это всевозможные тренинги, анкетирование, диагностика, консультации (приложение Г).

Молодой учитель, как показывает практика, с течением времени начинает осознавать необходимость в повышении своего профессионального уровня. Он ощущает недостаток знаний в определенных областях дидактики, психологии, методики; ему не хватает практического опыта для выполнения функций классного руководителя; встает вопрос о выстраивании отношений на уровне взаимопонимания с родителями учащихся и т.д. В результате–проявление молодым (да и малоопытным) специалистом инициативы по ликвидации «профессиональных пробелов».

Решить эту стратегическую задачу призвано наставничество, которое способно оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, мотивацию достижения успеха. Как правило, наставник не только методической помощью, но и личным педагогическим примером обеспечивает профессиональное развитие молодого специалиста-коллеги.

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений осуществлять педагогическую деятельность.

Целью педагогического наставничества в учреждении образования является оказание действенной помощи молодым и малоопытным учителям в их профессиональной адаптации и становлении на основе принципа индивидуализации.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по утвержденному руководителем учреждения образования плану (приложение Д).

Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей на первом рабочем месте в учреждении образования;
- обеспечение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- усвоение и присвоение традиций коллектива учреждения образования и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Таким образом, использование разнообразных форм методической работы дает возможность укрепить профессиональный статус педагога, обеспечить стимулирование его развития и реализацию собственного педагогического потенциала. А все это, в свою очередь, способствует повышению уровня образовательного процесса современного учреждения образования.

2.2 Реализация системного подхода в организации управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности

В педагогической практике выделяют ряд форм работы с молодыми специалистами: школа молодого учителя (школа стажера), наставничество, приглашение в творческую лабораторию, изучение опыта работы творческих учителей, посещение учебных и факультативных занятий у опытных коллег и их совместное обсуждение, психолого-педагогическое сопровождение, коллективный разбор сложных педагогических ситуаций, консультирование, обмен мнениями, беседы за круглым столом, участие в методической работе учреждения образования и др.

Начинающий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Одним из пунктов должностных обязанностей заместителя директора по учебной работе – организация индивидуальной работы с молодыми специалистами и их наставниками.

План работы заместителя директора по учебной работе включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами, оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

С педагогами обсуждаются вопросы организационного плана, проводятся индивидуальные консультации, связанные с составлением тематических методов и средств обучения. Консультативные беседы проводятся по плану, ежемесячно, при необходимости и чаще (по запросу педагога).

В консультативные беседы входят:

- изучение нормативно-правовых документов;
- урочная и внеурочная деятельность;
- самоанализ и анализ урока;
- диагностика результатов обучения;
- образовательные технологии;
- формы организации деятельности учащихся на уроке;
- методическая работа;
- воспитательная работа.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. 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. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию (приложение Е).

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Он боится собственной несостоятельности, опасается критики администрации и опытных коллег, остерегается непредсказуемых «выходок» детей. Постоянно волнуется, опасаясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь (приложение Ж).

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки, оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:

- составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными;
- нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности;
- формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от учащегося информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением;
- формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

Наиболее эффективной формой системы повышения квалификации педагогических работников учреждений образования остаются методические объединения.

Методическая работа – это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией учреждения образования, учителями и воспитателями в целях овладения новыми образовательными технологиями, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Формы методической работы с молодыми специалистами выбираются в зависимости от цели воздействия.

Нормативной деятельности, которая не имеет выраженного творческого характера, можно обучить с помощью памяток (приложение К), инструкций, методических рекомендаций (приложение Л). Молодой специалист должен использовать их в работе до полного освоения изложенных в них требований и алгоритмов (приложение М). *Усвоение правильного поведения* осуществляется через проигрывание (ролевые игры, проблемно-деловые игры и др.). Обучающая игра формирует навыки действия в ситуациях с ранее известным ходом событий или с жестко фиксированными результатами, поэтому как метод не применима для творческой деятельности. Однако с помощью ролевой игры у обучающегося можно сформировать уверенное поведение, что немаловажно для успеха вступающих в должность специалистов.

Ролевая игра может быть использована как средство изменения неверного и закрепления правильного поведения молодого учителя, например, в конфликтных ситуациях с учащимися или родителями. Закрепляемое поведение детально оговаривается с обучающимися до его реального воспроизведения в игре.

Анализ педагогических ситуаций. Ситуации проигрываются обучающимися аналогично тому, как это происходит в игре. Однако цель этого метода – с помощью разных ситуаций развить у обучающихся способность к реорганизации собственной деятельности. Прослушивание или проигрывание практической ситуации позволяет увидеть ее как бы со стороны. Это формирует умение ставить себя в ситуацию стороннего наблюдателя, что создает условия для проведения более объективного анализа деятельности, необходимого для ее коррекции уже на начальном этапе освоения профессии. Желательно предварительно собрать эмпирический материал о ситуациях, в которых молодые учителя испытывают затруднения.

Средством получения оперативной помощи являются также *индивидуальные и групповые консультации*. Для коллективного проведения рекомендуется заранее определить тематику, отобрать интересующие слушателей вопросы.

Эффективной формой организации помощи молодым педагогам является *мастер-класс*, в котором преподаватель высшей категории делится опытом работы по внедрению в практику новых технологий. Назначение мастер-класса

не только рассказать, но и показать, как это делается. В теоретической части раскрываются основы педагогической технологии. Практическая часть – проведение урока, где отрабатываются наиболее сложные элементы методики, приемы и этапы педагогической технологии.

Среди наиболее активно используемых форм – *посещение учебных и факультативных занятий*.

Чтобы открытые уроки смогли выполнить свою обучающую задачу, в процессе подготовки и проведения следует учесть некоторые условия.

Во-первых, необходимо заранее оговорить тему посещения.

Во-вторых – правильно определить и включить в урок те элементы, которые имеют обучающее значение для аудитории. Перед просмотром урока присутствующим объявляется его дидактическая тема, цель просмотра и в коротком сообщении раскрывается замысел автора, разъясняется, какими педагогическими теориями руководствовался педагог при подготовке. После просмотра желательно сделать перерыв для подготовки педагога и присутствующих на уроке к анализу (делать анализ сразу после проведения не рекомендуется, так как для включения в аналитическую деятельность требуется некоторое отчуждение субъектов от реального процесса). Перед открытием общей дискуссии выступает педагог, комментирует урок, отвечает на вопросы. Затем проходит анализ и обсуждение урока. Окончательные итоги подводит методист, ответственный за работу с молодыми специалистами.

Другие возможные формы работы: лекция, семинар, методическая неделя, методическое совещание, педагогические чтения, практикум, посещение творческой лаборатории опытного педагога, психологический тренинг, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы, составление портфолио, самообразование, работа с материалами обобщенного педагогического опыта, работа в составе творческой группы, «педагогический ринг», внутришкольный контроль и др.

В работе с молодыми специалистами правомерны все виды внутришкольного контроля.

В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится ***обзорный контроль***.

Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

Затем в течение первого года работы проводится ***предупредительный контроль***. Его цель – выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста. ***Повторный контроль*** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле. На второй год работы молодой специалист ставится на ***персональный контроль***, который позволяет изучить всю работу молодого специалиста за определенный период времени.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательном учреждении и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

Первое заседание методического объединения посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы учреждения образования. Проводятся консультативные беседы.

В рамках работы методических объединений организуется обзор новинок методической литературы, проходит изучение опыта работы творческих учителей.

Кроме методических объединений организуются и другие формы работы: тематические педагогические советы, методические советы, самообразование учителей, открытые учебные и факультативные занятия, творческие отчеты, семинары-практикумы, беседы за круглым столом, консультации, разработка методических рекомендаций в помощь учителю по различным направлениям образовательного процесса, курсовая подготовка педагогов, аттестация педагогических кадров.

В нашем учреждении образования есть традиция: каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д.

Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им сформироваться как специалистам.

2.3 Эффективность системы управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в учреждении общего среднего образования

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на учебных занятиях и воспитательных мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, педагога социального помогают в организации учебной и внеурочной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии.

Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха – залог его педагогической и личностной состоятельности.

В нашем учреждении образования имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;
- изучение нормативных документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях педагогов, вебинарах;
- посещение курсов повышения квалификации.

Проанализируем результаты системы адаптации молодых специалистов в государственном учреждении образования «Бобрский учебно-педагогический комплекс ясли-сад-средняя школа им. А. В. Луначарского Крупского района».

В течение двух последних лет все молодые специалисты получили сертификат пользователя информационных технологий, три педагога аттестовались на II квалификационную категорию учителя. Один молодой специалист Рогов В.И. является магистром филологических дисциплин. Результатом его активного участия в жизни школы и района после первого года работы стал перевод на вышестоящую должность секретарем БРСМ района.

Учитель русского языка и литературы Щербук А.В. заняла II место в районном конкурсе «Виват, молодые!»; награждена Дипломом II степени за участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года учреждения образования-2016», Дипломом II степени в номинации «Лучшая сценарная разработка сюжетно-игровой программы для среднего школьного возраста» за участие в районном этапе республиканского заочного конкурса на лучшую сценарную разработку новогодней конкурсно-игровой программы.

Щербук А.В. является победителем районного этапа областного конкурса «Лидер Минщины».

Три молодых педагога награждены Дипломом II степени в номинации «Сценическое творчество» за участие в районном этапе республиканского профсоюзного конкурса творчества трудовых коллективов «НОВЫЕ ИМЕНА БЕЛАРУСИ-2016».

Четыре педагога являются классными руководителями. Это значит, что они вместе с учащимися участвуют во всех мероприятиях творческого характера, спортивных соревнованиях. Все молодые специалисты принимают активное участие во всех конкурсах творческого и исследовательского характера как самостоятельно, так и со своими учащимися; занимают призовые места, что не может не радовать, как руководство школы, так и самих педагогов. Эффективность участия молодых педагогов в конкурсах представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Эффективность участия молодых педагогов в конкурсах

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Кв. кат.	«Учитель года»	«Сценическое творчество»	«Виват, молодые!»	Курсы ПК
1	Канашевич А.С., 2 год	Нач.кл.	2	+	+	+	+
2	Щербук А.В., 2 год	Русск.яз.	2	2 место	Диплом II степени	Диплом II степени	+
3	Кланюк Т.В., 1год	Матем.		+			+
4	Рогов В.И., магистр, 1год	Бел.язык		+	+	+	+
5	Яблонская Л.Т., 2 год	География	2	+	+	+	+

Таким образом, мероприятия по повышению квалификации молодых специалистов прошли успешно и повысили уровень профессиональной компетенции молодежи.

Системный подход по повышению качества управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов в учреждении общего среднего образования требует выполнение следующих рекомендаций:

- работу с молодыми специалистами вести в соответствии с планом работы учреждения образования на учебный год;
- создать приказ руководителя учреждения образования об организации методической работы;
- руководствоваться положением о Школе молодого учителя, утвержденным руководителем учреждения образования;
- назначить наставника из числа опытных высококвалифицированных педагогов и определить основные направления работы;
- составить план работы наставника с молодым специалистом;
- организовать психолого-педагогическое сопровождение по адаптации молодых специалистов;
- привлекать молодых специалистов в работу методических объединений по учебным предметам;
- организовать посещение семинаров и тренингов;
- организовать участие в научно-практических конференциях;
- содействовать повышению квалификации в ИПК;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- организовать посещение учебных занятий и внеклассных мероприятий у коллег;
- организовать персональные консультации;
- организовать собеседования с администрацией;
- оказывать практическую помощь в адаптации к работе в данном учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания учебных предметов;
- выявлять профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их разрешению;
- оказывать методическую помощь в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- пропагандировать опыт молодых специалистов и стимулировать их личностно-профессиональное развитие;
- содействовать формированию и развитию мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности.

Таким образом, если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, 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 собственного педагогического стиля.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что успешная адаптация молодых специалистов в системе образования зависит от трёх компонентов и их совпадения с требованиями системы образования в современном обществе:

- тип адаптивного поведения молодых специалистов;
- педагогические способности;
- факторы, влияющие на процесс социальной адаптации в большей или меньшей мере.

В результате исследования можно сделать следующие выводы:

- адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе это его своеобразная защита, способность противостоять внешним и внутренним разрушающим силам в определённый промежуток времени, способность принять на себя определенную роль, сохранять свою устойчивость в новых для него условиях;

- процесс адаптации молодых специалистов в системе образования характеризуется способностями молодых специалистов к выполнению данного вида педагогической деятельности, присвоением им определенных общественных отношений, которые раскрываются в их практической преобразующей деятельности;

- о социально-профессиональном потенциале молодого специалиста следует судить о выраженности у него педагогических способностей;

- в процессе социальной адаптации молодыми специалистами происходит развитие его личности, путём качественных изменений, ведущих к новому уровню ее целостности. Оно предполагает изменение мировоззрения личности педагога; преобразование сложившихся установок, ориентации, потребностей, интересов, мотивов поведения под влиянием изменяющихся общественных отношений, приобретаемых личностью;

- внешние факторы, включающие в себя социально-экономические факторы, играют значительную роль в мотивации молодых специалистов по развитию и ускорению адаптационного процесса, но всё же на первом месте респондентов стоят личностно-ориентированные факторы;

- для повышения качества адаптационного процесса молодых специалистов играет роль несколько факторов: фактор культуры, фактор мотивации, фактор коммуникации, фактор стресса, факторы, которые формируют межличностные отношения, комфортность и тому подобное или наоборот могут играть негативную роль в формировании адаптационного процесса.

Проблема профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогов приобретает особую актуальность на современном этапе социально-экономического реформирования общества, так как именно в современных

условиях общество предъявляет к педагогу особые требования и в личностном, и в профессиональном плане.

Таким образом, на этапе вхождения молодого специалиста во «взрослую жизнь» основную роль играет профессиональная адаптация, которая понимается как процесс приспособления индивида к условиям существования и во многом зависит от уровня личностно-профессиональных компетенций (коммуникативной, методической, информационной, этической, управленческой и др.) коллег в новом коллективе.

Использование разнообразных форм методической работы дает возможность укрепить профессиональный статус педагога, обеспечить стимулирование его развития и реализацию собственного педагогического потенциала. А все это, в свою очередь, способствует повышению уровня образовательного процесса современного учреждения образования.

Можно сделать вывод, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, 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 собственного педагогического стиля.

Системный подход по повышению качества управленческой деятельности по адаптации молодых специалистов в системе образования может послужить ресурсом для реализации одной из целей государственной молодежной политики: формировании и создании условий, способных не только улучшить качество жизни молодых людей, но и активизировать саму молодежь на подготовку ее ко «взрослой жизни» через активную трудовую деятельность. При освоении молодым специалистом новой профессионально-статусной роли, на этапе организационной, социально-психологической адаптации необходимо учесть все особенности, проблемы и факторы, рассмотренные в работе, для создания необходимых условий для полноценной реализации молодым человеком своего потенциала на рабочем месте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безрукова, В. С. Все о современном уроке в школе: проблемы и решения / В. С. Безрукова. – М.: Сентябрь, 2004. – 160 с.
2. Глинский, А. А. Управление профессиональным ростом педагогов / А. А. Глинский // Кіраванне ў адукацыі. – 2007. – № 11. – 124 с.
3. Глинский, А. А. Актуальные вопросы современного школоведения: пособие для руководящих работников общеобразовательных учреждений, специалистов отд. (управлений) образования и системы повышения квалификации / А. А. Глинский. – Минск: Зорны Верасок, 2010. – С. 336.
4. Глинский, А. А. Молодой специалист – стратегический ресурс качества общего среднего образования / А. А. Глинский // Столичное образование сегодня. – 2011. – № 9. – 156 с.
5. Жук, А. И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический аспект // Кіраванне ў адукацыі. – 1997. – № 8. – С. 3–28.
6. Земфир, К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога / К. Земфир. – М.: Политиздат, 1982. – 263 с.
7. Запрудский, Н. И. Несколько советов начинающему учителю / Н. И. Запрудский // Столичное образование сегодня. – 2011. – № 9. – 171 с.
8. Зборовский, Г. Е. Общая социология / Г. Е. Зборовский. – М.: Гардарики, 2004. – 592 с.
9. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента: Учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – Минск: Новое знание, 2003. – 336 с.
10. Кандаурова, О. В. Об организации Школы молодого учителя / О. В. Кандаурова // Методист. – 2006. – № 6. – 224 с.
11. Кодекс Республики Беларусь об образовании: 13 января 2011 г. № 243-3 принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г.: одобрен Советом Республики Беларусь 22 декабря 2010 г. – Минск: «Амалфея», 2011. – 496 с.
12. Концепция развития педагогического образования на 2015-2020 годы, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25.02.2015 № 156 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2015. – № 29. – 8/15613.
13. Кристоф, А. Л. Адаптация и инновация на работе / А. Л. Кристоф. М.: Бизнес Букс, 2007. – 282 с.
14. Круглова, И. В. Наставничество в повышении и профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Народное образование. – 2007. – № 9. – 231 с.

15. Кухарев, Н. В. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества: в 2 ч. Ч.2. / Н. В. Кухарев, В. С. Решетько.–Минск :Адукацыя і выхаванне, 1996.– 104 с.
16. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
17. Методология и методы педагогических исследований // Педагогика современной школы: Основы педагогики. Дидактика: учеб.-метод. пособие / И. И. Циркун, А. И. Андарало, Е. Н. Артеменок [и др.]; под общ. ред. И. И. Цыркуна. – Минск: БГПУ, 2012. – С. 134-175.
18. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: АЗЪ, 1995. – 928 с.
19. Пидкасистый, П.И. Искусство преподавания: первая книга учителя / П. И. Пидкасистый, М. Л. Портнов. – М.: Педагогическое общество России. – 1999. – 212 с.
20. Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2016-2020 годы, утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 22февраля 2016 г. № 9 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. –2016.
21. Шатон, Г. И. Управление компетенциями. Своими и чужими / Г. И. Шатон.– Минск: И. П. Логинов, 2010. – 330 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа адаптации молодых специалистов

Цель Программы – обеспечить постепенное вовлечение молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

Задачи Программы:

- формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании;
- помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс;
- создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Основные направления работы по реализации Программы:

1. Составление плана работы с молодыми специалистами заместителя директора по ОД

План работы заместителя директора по ОД включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами, оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого специалиста.

С первых дней работы молодого специалиста проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в учреждении образования, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе адаптации молодого специалиста – составная часть методической службы учреждения образования.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся методические объединения:

1) «Особенности организации работы на уроке»

(особенности организации дополнительных, стимулирующих и поддерживающих занятий, как со слабоуспевающими учениками, так и с учениками с высоким уровнем мотивации к обучению; развитие познавательных интересов учащихся разных возрастных групп, соблюдение преемственности в обучении);

2) «Нетрадиционные подходы в обучении»

(активизация деятельности учащихся путём использования нетрадиционных приёмов и методов; роль урока-игры в повышении познавательной активности учащихся, инновационные методики организации учебной деятельности (технологии модульного обучения, здоровьесберегающие технологии, элементы технологии личностно-ориентированного обучения, технологии проектной деятельности и др.), использование информационных технологий в преподавании);

3) «Воспитательный фактор урока»

(воспитание сознательной деятельности и её роли в повышении уровня овладения учебными умениями и навыками; конфликтные ситуации на уроках и пути выхода из них; роль уроков в воспитании патриотизма, национального самосознания, общечеловеческих нравственных ценностей, бережного отношения учащихся к окружающей среде).

При проведении методических объединений организуется обзор новинок методической литературы, проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов, воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования, проводится систематизация опыта педагогов школы.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

Планируемые результаты Программы:

- 1) Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя.
- 2) Совершенствование системы методической работы учреждения образования.
- 3) Повышение качества образования.
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать воспитательную работу.
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в составлении календарно - тематического планирования
- в проведении уроков
- в проведении внеклассных мероприятий
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися, их родителями
- другое допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся

- организовывать своевременный контроль и коррекцию компетенций учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер - классам, открытым урокам и внеклассным мероприятиям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным МО
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных (теоретических) семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

другое (допишите) _____

ПРИЛОЖЕНИЕ В

План работы с молодым специалистом

Сентябрь	1). Беседа заместителя директора по основной деятельности УО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения образования, традициями, определение рабочего места 2). Целевая установка по оформлению документации: - классных журналов; - ученических дневников, тетрадей; - личных дел. 3). Консультация по теме «Ознакомление с локальными нормативными актами учреждения образования»
Октябрь	1). Проверка работы молодого педагога с целью оказания помощи: - просмотр поурочных планов; - консультации по составлению индивидуально-образовательных маршрутов; - помощь в составлении программ по учебному предмету или адаптация имеющихся образовательных программ к учащимся; - посещение уроков. 2). Практикум по разработке тематических и поурочных планов 3). Консультация по теме «Разработка олимпиадных заданий»
Ноябрь	1). Изучение методических разработок «Требования к анализу урока» 2). Обмен мнениями на тему «Как подготовить современный урок» 3). Собеседование «Работа учителя с документацией по окончанию учебной четверти» 4). Участие в работе МО по учебному предмету
Декабрь	1). Отчет по самообразованию молодых специалистов 2). Лекция: «Педагогическое портфолио учителя» 3). Тренинг «Учусь строить отношения (анализ педагогических ситуаций)»
Январь	1) Методическая помощь в тематическом планировании работы во втором полугодии. 2) Консультация по теме «Домашнее задание: Как? Сколько? Когда?» 3). Индивидуальная беседа «Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке результатов учебной деятельности учащихся»
Февраль	1). Беседа «Что дают мне курсы повышения квалификации,

	семинары, посещения научно-практических конференций» 2). Проведение открытых учебных занятий молодыми специалистами с последующим самоанализом и анализом
Март	1). Лекция «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала» 2). Участие в районном семинаре для молодых специалистов «Педагогический дебют»
Апрель	1). Психологический тренинг «Трудная ситуация на учебном занятии и ваш выход из нее» 2). Участие в дистанционных олимпиадах по учебным предметам 3). Участие в работе МО по учебному предмету
Май	1). Анализ процесса адаптации молодых специалистов: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов 2). Анкетирование «Оценка уровня собственного профессионального развития молодым учителем и педагогом-наставником»

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Анкета
«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О.)

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательная работа	
4.	Объединение по интересам, факультатив	
5.	Работа с родителями	
3. Организация		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	

5. Владение технологией современного урока/занятия		
1.	Постановка цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

План профессионального становления молодого специалиста (1 год)
на ____/____ учебный год

Ф.И.О.

Наставник

Ф.И.О.

Предмет

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка наставника о выполнении
1.Общая часть				
1.	Изучение правил трудового распорядка и функциональных обязанностей, Устава учреждения образования, Кодекса об образовании, учебных планов, учебной программы, инструктивно-методического письма.	Август	Запись в рабочей тетради	
2.	Изучение требований к оформлению и ведению документации.	Сентябрь	Запись в рабочей тетради	
3.	Составление календарно-тематического планирования.	Сентябрь	Календарно тематическое планирование	
4.	Изучить алгоритм подготовки к уроку. Составление поурочного планирования.	Сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
5.	Изучение психолого-педагогической характеристики класса.	Сентябрь	Запись в рабочей тетради	
6.	Изучение дополнительной литературы по предмету.	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
7.	Изучение ЭСО по предмету/направлению.	Сентябрь, Октябрь	Урок с использованием ЭСО	

2.Учебная работа				
1.	Изучение материалов, касающихся безотметочного обучения	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
2.	Участие в заседаниях педагогического совета.	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
3.	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе.	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
4.	Разработка планов уроков различных типов.	В течение учебного года	Поурочные планы	
5.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету в форме подготовки учащихся к предметной олимпиаде, соревнованиям, индивидуальной работы с учащимися.	В течение учебного года	Планы мероприятий	
6.	Участие в организации и проведении факультативных занятий.	В течение учебного года	План	
7.	Проведение индивидуальных занятий с учащимися.	В течение учебного года	План	
8.	Участие в оформлении учебного кабинета.	В течение учебного года	Паспорт кабинета	
3.Методическая работа				
1.	Участие в заседаниях методического объединения.	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
2.	Участие в районном конкурсе «Виват, молодые!»	Ноябрь-декабрь	Оформление папки, открытый урок	
3.	Посещение уроков/занятий, участие в их анализе.	В течение учебного года	Записи в рабочей тетради	
4.	Регулярное ознакомление со статьями, опубликованными в спортивных газетах, с педагогической и методической литературой, участие в ее обсуждении.	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
4. Воспитательная работа				

1.	Изучение состава класса и индивидуальных особенностей учащихся/воспитанников.	Сентябрь-декабрь	Запись в рабочей тетради	
2.	Проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья учащихся/воспитанников.	В течение учебного года	План	

Учитель _____ «__» ____ 20__ г.
 (подпись) (Ф.И.О.)

Наставник _____ «__» ____ 20__ г.
 (подпись) (Ф.И.О.)

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

План профессионального становления молодого специалиста (2 год)
на ____/____ учебный год

Ф.И.О.

Наставник

Ф.И.О.

Предмет

№ п/ п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка наставника о выполнении
1.Общая часть				
1.	Изучение правил трудового распорядка и функциональных обязанностей, Устава учреждения образования, Кодекса об образовании, учебных планов, учебной программы, инструктивно-методического письма	Сентябрь	Запись в рабочей тетради	
2.	Изучение требований к оформлению и ведению документации	Сентябрь	Запись в рабочей тетради	
3.	Составление календарно-тематического планирования	Сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
4.	Разработка поурочных планов-конспектов	Сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
5.	Изучение психолого-педагогической характеристики класса/группы	Сентябрь	Запись в рабочей тетради	
6.	Изучение дополнительной литературы по предмету/направлению	В течение учебного года	Запись в рабочей тетради	
7.	Изучение ЭСО по предмету/направлению	Сентябрь, Октябрь	Урок с использованием ЭСО	
2.Учебная работа				

1.	Изучение следующих материалов (перечислить)	В течение учебного года	Запись рабочей тетради	в	
2.	Участие в заседаниях педагогического совета.	В течение учебного года	Запись рабочей тетради	в	
3.	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	В течение учебного года	Запись рабочей тетради	в	
4.	Разработка планов уроков различных типов	В течение учебного года	Поурочные планы		
5.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету	В течение учебного года	Планы мероприятий		
6.	Организация работы с высокомотивированными детьми	В течение учебного года	План		
7.	Организация и проведение факультативных занятий	В течение учебного года	План		
8.	Оформление учебного кабинета	В течение учебного года	Паспорт кабинета		
3.Методическая работа					
1.	Выступления на заседаниях методического объединения	В течение учебного года	Запись рабочей тетради	в	
2.	Подготовка отчёта по теме самообразования	Апрель	Доклад на заседании МС		
3.	Посещение уроков/занятий опытных педагогов	В течение учебного года	Записи рабочей тетради	в	

4.	Регулярное ознакомление со статьями, опубликованными в журналах, с педагогической и методической литературой, участие в ее обсуждении.	В течение учебного года	Запись рабочей тетради	в
5.	Участие в разработке учебно-дидактических материалов	В соответствии с планом работы МО	Учебно-дидактический материал	
4. Воспитательная работа				
1.	Проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья учащихся/воспитанников	В течение учебного года	План	
2.	Работа с родителями, лекции для родителей, психологические консультации	В течение учебного года	Запись рабочей тетради, план	в

Учитель _____ «__» _____ 20__ г.
 (подпись) (Ф.И.О.)

Наставник _____ «__» _____ 20__ г.
 (подпись) (Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Памятка наставнику

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте образовательные стандарты, учебные программы по учебным предметам, инструктивно-методические письма об особенностях преподавания учебного предмета в текущем учебном году.

2. Помогите молодому специалисту правильно выбрать учебно-методические комплексы для проведения учебных и факультативных занятий.

3. Оказывайте помощь в подготовке к учебным занятиям, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее «трудные» темы учебного предмета разрабатывайте вместе.

4. Приглашайте на свои учебные занятия молодого специалиста. При этом учебный материал изучайте в классе с опережением в целях ознакомления молодого специалиста с методикой изложения вопросов, наиболее сложных для восприятия учащимися.

5. Вместе с начинающим педагогом готовьте и подбирайте дидактический материал, средства обучения, тексты упражнений, заданий, контрольных работ и т.д.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Тренинговое занятие для молодых специалистов

Тема: «Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления»

Цель: оказать помощь молодым специалистам в осознании профессиональных страхов и предложить пути их преодоления.

Задачи:

- снять эмоциональное напряжение;
- раскрыть понятие профессиональных страхов;
- помочь молодым специалистам осознать свои профессиональные страхи;
- рассмотреть возможности преодоления профессиональных страхов.

Оборудование: ватман, маркеры, бумага формата А4, ручки, бумага для записей, мяч, ящик с сюрпризом.

Ход проведения занятия:

Разминка.

Начинается работа с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Участник бросает мяч тому, кому адресует свое пожелание и одновременно говорит его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Нужно внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараться никого не пропустить.

Актуализация темы.

Современный мир диктует свои правила: выросли требования со стороны общества к личности педагога, к знаниям и профессиональным навыкам молодых педагогов, их способности к прогнозированию, выработке новых адаптивных стратегий, роли молодого педагога в образовательном процессе в целом. Да и администрация поднимает планку: приветствуется творческий подход к работе, новаторство, проектная деятельность, педагогические технологии и т.д. Увеличивается не только учебная нагрузка, вместе с ней растет и нервно-психическое напряжение личности, переутомление. Различного рода перегрузки усугубляются многочисленными профессиональными страхами молодых специалистов.

Введение понятия профессиональных страхов.

Профессиональный страх – страх объектов или ситуаций профессионального взаимодействия.

Профессиональные страхи становятся индикаторами трудностей профессиональной деятельности и становления молодого специалиста) и их видов (страх быть покинутым, не найти поддержки, страх оказаться непрофессионалом, страх перед контролем и пр.).

Молодые педагоги составляют реестр профессиональных страхов и классифицируют их с последующей характеристикой поведения. Подбираются примеры на различные варианты (молодой учитель – ученик, молодой учитель – учебный предмет, молодой учитель – родитель, молодой учитель – опытный педагог, молодой учитель – администрация школы и др.) и записываются на ватмане. Затем проводится анализ этих ситуаций, поступков, действий молодого учителя и участников образовательного процесса, их коммуникации в решении проблемы.

Упражнение «Идеальный педагог»

На листе бумаги записываются качества идеального педагога. Затем они зачитываются, и психолог предлагает ответить на вопрос: «Где и когда вы видели такого педагога?» После ответов участников листы рвутся и выбрасываются. Данное упражнение предусматривает снятие психологического напряжения, тревожности и нацеливает на решение проблемы снятия профессиональных страхов.

Решение проблемы «Как помочь молодым специалистам решить проблему снятия профессиональных страхов?» предусматривает обучение следующему подходу: пассивное слушание (прояснение проблемы); активное слушание (декодирование чувств участников образовательного процесса); обучение молодого специалиста анализу проблемы и поиску ее решения.

Техника активного слушания включает невербальные и вербальные компоненты.

К невербальным относятся:

- установление перцептивного контакта с участниками образовательного процесса - позиция лицом к лицу; визуальный контакт на уровне глаз;
- заинтересованность во взгляде;
- теплая улыбка, мягкая интонация, умеренная громкость голоса и средняя скорость речи педагога;
- дистанция в пространстве между педагогом и участниками образовательного процесса в пределах 50-70 см.;
- невмешательство в активность и деятельность учащихся, молчаливое, заинтересованное слушание.

Вербальные формы выражения эмпатии включают повторение высказываний собеседника и перефразирование, предполагающее более полное и углубленное описание чувств и переживаний собеседника педагогом, по сравнению с исходным высказыванием.

Навыки декодирования чувств участников образовательного процесса, эффективного вербального общения отрабатываются в специальных тренировочных упражнениях. Например: упражнение «уговаривание» - уговорить ребенка что-нибудь сделать методом перефразирования. Роль ребенка выполняет кто-либо из участников тренинга. Его задача: отказаться любыми путями от предложений педагога, используя слово «если...»

Техника «Я – сообщения (высказывания)» основана на уровне языка и на уровне чувств, «Я – сообщение» – сообщение, когда человек напрямую говорит о том, что он чувствует без личностных оценок факта случившегося.

-Во-первых, сообщение о своих чувствах,

-Во-вторых, описание факта случившегося.

Полная структура «Я – высказывания» включает четыре компонента: описание чувств и эмоций педагога, характер своих профессиональных страхов или ситуации, вызывающей эти страхи, описание причин возникновения профессиональных страхов, указание возможных результатов и последствий пребывания педагогов в состоянии страха.

Отработка «Я – высказываний» на примере профессиональных страхов молодых специалистов (по кругу).

Обучение конгруэнтной коммуникации в системе отношений взаимодействия «молодой специалист – участник образовательного процесса», который базируется на идеях и принципах гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Р. Дрейкус). Данный метод строится на следующих принципах организации эффективного общения:

Во-первых, любой акт коммуникации должен быть направлен на укрепление степени самопринятия педагога, поддержание позитивного образа «Я».

Во-вторых, коммуникация должна строиться как безоценочная, т.е. необходимо избегать прямых оценок личности и характера участников образовательного процесса.

В-третьих, основной акцент в конгруэнтной коммуникации падает на отражение эмоциональных компонентов активности и деятельности участников образовательного процесса.

В-четвертых, молодой педагог в коммуникативном акте должен стать инициатором предложения кооперации и сотрудничества с участниками образовательного процесса в разрешении проблемных ситуаций. Реализация намеченных принципов требует использования ряда коммуникативных техник: техники эмпатического («активного») слушания, техники использования «Я-высказываний» и техники разрешения конфликтных ситуаций.

Знакомство и обсуждение принципа безусловного принятия человека, ребенка. Способы безусловного (вербального и невербального) принятия ребенка. Упражнение для невербального принятия человека (упражнение «Рукопожатие»), упражнение, включающее вербальные способы принятия («Мне нравится в тебе... и я хочу тебе подарить...»).

Подведение итогов. Обратная связь (обмен впечатлениями друг о друге и о ходе занятия). Ритуал прощания («Ящик с сюрпризом»).

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Памятка молодому педагогу

1. Педагог, прежде всего должен быть профессионалом. Для него дело чести – постоянно быть в курсе всех новшеств в образовательном процессе.
2. Педагог обязательно должен быть че-ло-ве-ком!!!
3. Педагог всегда должен быть деликатен в общении с окружающими.
4. Педагог всегда должен быть чистоплотен.
5. Педагог – это друг детей, ибо только в сотрудничестве можно достигнуть положительных результатов в обучении и воспитании.
6. Педагог должен быть точен во всем, чтобы не потерять свой авторитет перед коллективом родителей и учащихся.
7. Педагог должен чувствовать ответственность перед другими и перед собой.
8. Педагог должен быть оптимистом, несущим радость окружающим.
9. Педагог всегда должен быть аккуратен во внешнем виде и в делах, помня, что он является примером для окружающих.
10. Педагог должен уметь отстаивать свое достоинство и достоинство своих воспитанников

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Рекомендации молодому специалисту по подготовке к уроку

- Прочитайте раздел программы, который надо изучать на уроке.
- Проанализируйте учебный материал.
- Сформулируйте цель урока. Ответьте на вопросы, чего бы вы хотели достичь в результате урока.
- Представьте коллектив данного класса, отдельных учеников, постарайтесь наметить их путь к выполнению задач урока.
- Выберите самые результативные методические приемы для данного класса и для данных учащихся.
- Соразмерьте выбранные приемы со своими возможностями, определите свои действия на уроке.
- Продумайте структуру урока, его ход.
- Зафиксируйте все подготовленное в плане или конспекте.
- Повторите про себя или вслух узловые моменты плана.

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка. Убедитесь, все ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Добивайтесь, чтобы все ученики приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, обязательно. Старайтесь показать ученикам красоту и привлекательность организованного начала урока, но стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте время на поиски страницы вашего предмета в классном журнале: ее можно открыть на перемене. Приучайте дежурных оставлять на столе записку с фамилиями отсутствующих учащихся.

3. Начиная урок энергично. Не задавайте ученикам вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» Это приучает к мысли, будто невыполнение заданий учителя - дело неизбежное. Необходимо вести урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами и вопросами несколько чаще к тем ученикам, которые могут заняться на уроке посторонним делом.

6.Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой и заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7.Заканчивайте урок общей оценкой работы класса и отдельных учеников. Пусть ученики испытают чувство удовлетворения от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8.Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

9.Удерживайтесь от излишних замечаний.

10.Организуя учащихся, старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает Вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Рекомендации молодым специалистам для работы
по обобщению педагогического опыта

1. Внимательно следите за научно-методической литературой, ведите библиографию литературы по интересующему Вас вопросу.

2. Сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы сочинений учащихся, их вопросы, ответы, свои наблюдения за духовным развитием школьников. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи.

3. Избирая тему для обобщения опыта, постарайтесь учесть успехи и недостатки в вашей работе и ваших товарищей. Целесообразно взять тему, которую Вы считаете наиболее важной и нужной, и постарайтесь её оформить как можно точнее, конкретнее.

4. Определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по-другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений учащихся), сопроводив их краткими разъяснениями.

5. Набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Снова и снова уточняйте план; уже в нём должна быть основная идея и логика изложения темы.

6. Дальше доклад. Сначала – черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать «научнообразно». Литературу используйте не для повторения уже сказанного, а для углубления и систематизации своих наблюдений и выводов.

7. Оценивайте практически свой опыт. Говоря об успехах, не забудьте рассказать о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нём не показано, как растут и развиваются ученики.

8. Материал старайтесь излагать кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений.

9. Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли, нужные факты.

10. Подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы учащихся, списки литературы и т.д.)

11. Помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуйте дальнейшему улучшению дела обучения и воспитания детей, молодёжи.