

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Абакана
«Средняя общеобразовательная школа № 19»

ПРОГРАММА

«Психологическое сопровождение адаптации молодых педагогов»

Составитель:
Богданова В.М.,
педагог-психолог

2017 г

Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания учащимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что молодым учителям не хватает педагогического опыта. Анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация выпускника может протекать длительно и сложно. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду - педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависят не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с учениками. Особое место занимает проблема взаимоотношений со "сложными", так называемыми проблемными учениками. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта.

Профессиональная некомпетентность молодых учителей связана и с тем, что они плохо контролируют и порой неверно строят свою речь. Неумение разъяснить учебный материал молодой учитель воспринимает как собственную профессиональную непригодность и зачастую делает неверный вывод о правильности выбора своей профессии. Общим для всех начинающих учителей является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней, имеют достаточный уровень общеобразовательной подготовки. Однако специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной специальности. Для разрешения данной проблемы, своевременного оказания психологической и методической помощи молодым учителям с целью сохранения молодых специалистов в школе разработана данная программа.

Цель программы: создать условия для адаптации молодых учителей к профессиональной деятельности, способствуя совершенствованию их профессиональных компетенций.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельности;
- развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;

- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;
- оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

Приоритетные направления реализации программы:

- общение педагогов со схожими взглядами и проблемами;
- обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов;
- обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения;
- формирование уверенности в своем профессиональном росте;
- оказание методической помощи в развитии профессиональных компетенций.

В основе программы лежит принцип поэтапности адаптации и развития профессионализма молодого учителя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - это предварительная работа с ним. Такая помощь носит:

- предварительно-профилактический характер с охватом всей группы молодых учителей;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям;
- курирующий характер процесса деятельности молодого учителя.

Формы проведения занятий: для реализации этой программы привлекаются опытные педагоги, руководители ОУ. Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, коллоквиумы, конференции, индивидуальные консультации и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего. Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей молодых специалистов. Для более успешного прохождения этапов адаптации, каждое направление оснащено методическим сопровождением.

Экспертный лист адаптации молодого специалиста в образовательной организации

Этап	Содержание	Методическое сопровождение	Ответственные	Предполагаемый результат
1. Психологические основы адаптации в системе образования	Преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога	Проведение анкетирования молодых учителей с целью определения уровня тревожности,	Богданова В.М., педагог-психолог	Успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в

		личностных качеств		позицию равноправного члена коллектива.
2.Организация учебно-воспитательного процесса	Ознакомление с ООП, реализуемой в образовательной организации, рабочими программами по предметам, положением о рабочей программе; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.	Консультация по содержанию ООП, рабочих программ по предметам. Определение наставника для молодых педагогов. Составление графика посещения уроков учителей первой и высшей категорий.	Кенкель А.С., зам. директора по УВР Ткаченко Ю.Г., зам. директора по УВР	Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в инновационную деятельность школы, совместную разработку программ, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.
3.Школьная документация в работе учителя	Изучение локальных актов, регламентирующих учебно-воспитательный процесс школы	Проведение системы семинаров с молодыми учителями по изучению локальных актов школы	Кенкель А.С., зам. директора по УВР Ткаченко Ю.Г., зам. директора по УВР	Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи
4.Методическое сопровождение	научить начинающих учителей	Посещение и анализ уроков педагогов	Кенкель А.С., зам. директора по УВР	Формирование опыта создания собственных

ие молодого учителя	правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего календарно-тематического планирования и проектировании уроков	школы, проведение свои уроков с детальным анализом и самоанализом	Ткаченко Ю.Г., зам. директора по УВР	методических разработок, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников.
5.Организация воспитательной работы в классе	Трудности при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана.	Консультирование по планированию воспитательной работы в классе на основе программы воспитания и социализации учащихся; проведение родительских собраний с последующим анализом; тренинг по преодолению конфликтных ситуаций	Давыдова Г.М., зам. директора, Богданова В.М., педагог-психолог	Освоение на практике концептуальных основ воспитания, развитие профессиональной компетентности учителей в сфере воспитания
6.Социология образования. Ученик в социуме	Связь школы с семьей и общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.	Ознакомление с социальными паспортами школьников; анализ имеющихся социокультурных связей школы с различными социальными объектами	Давыдова Г.М., зам. директора, Богданова В.М., педагог-психолог	Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями. Грамотное реагирование на запросы школьного

				социума.
--	--	--	--	----------

Процесс адаптации молодого педагога можно теоретически разграничить на следующие этапы, представленные ниже в таблице:

Этап	Мероприятия	Результат
1 четверть	<p>Знакомство со школой, ее структурой, локальными документами, педагогическим коллективом, правилами внутреннего распорядка, первичный и вводный инструктажи на рабочем месте. Заместитель директора и руководитель проводят ряд собеседований.</p> <p>Педагог-наставник помогает на первом этапе разобраться с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя, знакомит с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда.</p>	<p>Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы, ориентация в системе локальных актов школы</p> <p>Навыки проектирования уроков; планирования воспитательной работы в классе.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны родителей.</p>
1 год	<p>Молодой педагог включается в работу творческих групп по организации мероприятий в рамках инновационной деятельности школы, выполнение общественных поручений.</p> <p>В этот период педагог-наставник и заместитель директора регулярно посещают уроки, приглашают на уроки опытных педагогов.</p> <p>Составляется график посещений и взаимопосещений уроков.</p>	<p>Создание атмосферы диалога (не столько контроля!), учитель понимает к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь и консультацию. В результате собеседований и анкетирования администрация получает первичную информацию о прохождении процесса адаптации: успешность профессиональной деятельности, взаимоотношения с учителями, родителями и учениками, психологическая комфортность, оплата труда, решение бытовых</p>

		<p>вопросов, потребность в повышении квалификации. На основании сделанных выводов формулируются новые задачи.</p>
2- год	<p>Профессиональное становление и развитие.</p> <p>В течение этого периода молодой педагог включается в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства, конкурс методических разработок, конкурс открытых уроков и т.д.</p> <p>Работа с родителями и учащимися – отдельное направление, которое также курируется и сопровождается администрацией и педагогом-наставником. Учитель вместе с учениками принимает участие в предметных олимпиадах и конкурсах.</p>	<p>Создание условий для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности.</p> <p>Провести ряд собеседований и занятий, посвященных навыкам выступления и написания статей. Этим занимается педагог-наставник, совместно с молодым учителем посещая мероприятия</p>
3 год завершающий	<p>Подводятся итоги адаптации и делается анализ успешности в соответствии с показателями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности; - в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы; - в какой степени закончен ориентированный этап, этап знакомства с новой должностью; - каковы мотивы выбора данной профессии; - насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности); - насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности; 	<p>Рефлексия полученного опыта в соответствии с перечнем профессиональных компетенций учителя</p> <p>Мониторинг сформированности профессионально-педагогических компетентностей с целью создания индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства.</p> <p>Аттестация молодых учителей на первую квалификационную категорию</p>

	- в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами; - какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога	
--	--	--

Функции администрации школы, руководителей школьных методических объединений и наставников в работе с молодыми специалистами

Приход в школу молодых учителей - это профессиональное испытание для них и широкое поле деятельности для администрации школы и педагогического коллектива. В нашем образовательном учреждении применяется следующее распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями:

Директор школы:

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

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

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

Руководитель научно-методического объединения

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

Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу

- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению календарно-тематических планов
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

Психолог

- Проводит тренинги согласно плана
- Готовит «Диагностический альбом», информационные материалы по проблемам
- Проводит индивидуальные консультации
- Оказывает помощь на уроках (начальная школа)

ПЛАН ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

НА 2017-2018 УЧЕБНЫЙ ГОД

Руководитель: БОГДАНОВА В.М., педагог-психолог

Дата	Мероприятие	Работа с диагностическим альбомом	Информационный материал
сентябрь	Территория «Школа», тренинг Сплоченность, настрой на работу самодиагностика профессиональных особенностей и стиля деятельности Психологический портрет учителя	Тест «Психологический портрет учителя»	Памятка для молодого учителя «Правила поведения и общения педагога в ОУ»
ноябрь	Какой он современный ребенок? Тренинг в малой группе	Оценка удовлетворенности педагогической профессией (О.М Чоросова, Р.Е. Герасимова)	Буклеты с особенностями детей Самоконсультирование Суфийская мудрость – 8 заповедей учителя
декабрь	Тренинг эмоциональной устойчивости «Культура педагогического общения»	Анкета по адаптации Анкета «Изучение	Советы по саморегуляции и самонастрою Упражнения для снятия

		затруднений в работе учителя» (О.М Чоросова, Р.Е. Герасимова)	эмоционального напряжения
январь	Тренинг коммуникативной компетентности Навыки самопрезентации. Развитие умения слушать и слышать.	Осознание сильных и слабых сторон своей личности (по В.Г. Маралову) Анкета для выявления стрессовых переживаний, возникающих в педагогической деятельности	Памятка Законы поведения учителя 99 способов для похвалы
февраль	Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций семинар	Поведение в конфликтах (модификация методик К. Томаса, по Г. Резапкиной)	Буклет «Конфликт и способы его разрешения» Советы по профилактике конфликта Алгоритм работы с конфликтом
март	Обучение детей с учетом их психофизиологических особенностей, семинар	Самодиагностика собственного психофизиологического профиля (Сиротюк)	Рекомендации Создание ситуации успеха с учетом психофизиологических особенностей школьника
апрель	«Не споткнуться о барьеры» Семинар о взаимодействии с родителями	Опросник «Особенности стиля педагогического общения»	Педагогические советы проведения родительского собрания
июнь	Деловая игра по развитию	Анкета Идеальный учитель	Буклет «Навыки

	профессионального самосознания	Анкета «Я и моя работа» По Г.Резапкиной	позитивного мышления»
--	--------------------------------	--	-----------------------