**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДИЗАЙНА»**



**МЕТОДИЧЕСКИЙ ДОКЛАД**

**«Адаптация молодых мастеров-педагогов в образовательном учреждении»**

Подготовила:

мастер производственного обучения 1 категории

Баукина О.С.

Симферополь

2016

**РАССМОТРЕНО**

На заседании методической комиссии

преподавателей и мастеров производственного обучения

по профессии «Закройщик»

Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г.

Председатель методической комиссии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Медведева

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | стр. |
|  | **ВВЕДЕНИЕ**……………………………………………………………… | 4 |
|  | **Особенности профессиональной адаптации молодого мастера в социальной и профессиональной среде** | 5 |
|  | **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**…………………………………………………………. | 12 |
|  | **Список используемой литературы**…………………………………… | 13 |

# ВВЕДЕНИЕ

Любое образовательное учреждение – это, прежде всего педагоги, работающие в нем. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав школ и профессиональных учреждений стремительно "стареет". В УЗ работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Большая часть педагогов относится к возрастной категории от 40 до 60 лет.

Конечно, в этом есть и положительный момент. Во-первых, у взрослых специалистов большой опыт работы. У некоторых он составляет более 20 лет (30%). А это значит, что коллектив работников относительно стабилен и воспитатели хорошо справляются со своей работой. Во-вторых, у педагогов наблюдается большой творческий потенциал и отличная психологическая подготовка. Ведь за столько лет работы они повстречались с множеством различных студентов и к каждому смогли найти свой подход.

Но, как ни крути, в образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения. Их цель – повысить конкурентоспособность российского образования и социально-инновационный потенциал общества в целом. И эта роль в основном лежит на плечах молодых специалистов.

Научно доказано, что начальный период вхождения в профессиональную среду специфичен своей напряженностью, важностью для личностного и профессионального развития начинающего педагога. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле (подобная ситуация во многом типична для начинающих специалистов и других сфер деятельности).

Бывший студент «врастает» и в новую социальную среду, пытается найти оптимальные формы взаимодействия с коллегами, учащимися и их родителями, с администрацией образовательного учреждения. Необходимость сочетания профессионального и социального приспособления к новой среде является непростой задачей для молодого педагога. Успешная адаптация за короткий срок обеспечивает высокую эффективность его дальнейшего труда. Затрудненная, затянувшаяся адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие (появление чувства своей неполноценности, неуверенности, пессимизма, невротизации и психосоматических заболеваний, но приводит к снижению качества преподавания и взаимодействия с участниками педагогического процесса и, в конечном итоге, к ухудшению профессиональных показателей деятельности мастера-педагога. Поэтому изучение процессов адаптации, своевременное оказание реальной поддержки и помощи молодому педагогу становится весьма актуальной.

**Особенности профессиональной адаптации молодого мастера в социальной и профессиональной среде.**

Вступая в педагогическую деятельность, молодой мастер попадает в новую для него социальную и профессиональную среду, в новые режимы умственных и физических нагрузок, в новую сферу отношений и взаимодействия. В связи с этим, с первых дней вступления в трудовую деятельность перед каждым молодым специалистом в том числе и пере до мной встали ряд взаимообусловленных задач:

• найти оптимальные варианты взаимодействия со всеми участниками учебного процесса - студентами, коллегами, администрацией образовательного учреждения, родителями;

• умело применять знания и практические навыки, полученные в педагогическом учебном заведении, предварительно оценив уровень использования инновационных методов в учебном процессе и целесообразность внедрения нововведений;

• перестроить студенческий стереотип поведения в соответствии с изменившимися внешними социальными условиями (ценностями и нормами культуры, условиями труда, приспособиться к новому ритму, режиму и приоритетам новой деятельности;

• наблюдая за «чужим» поведением, оценить соответствие собственных характерологических особенностей (например, ценностей) и способностей требованиям нового социального окружения, профессиональной деятельности и при необходимости постараться скорректировать свое поведение.

Последовательное решение перечисленных задач является необходимым условием для благоприятной последующей социально-профессиональной адаптации педагога, начинающего трудовую жизнь.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя, они должны в первую очередь обеспечить педагогическое и психологическое сопровождение молодого педагога.

Г. А. Берулава подчеркивает, что цель сопровождения -создание необходимых условий для наиболее эффективного становления личности. Она отмечает, что сопровождение предусматривает поддержку естественных реакций, процессов и состояний личности.

И. В. Дубровина понимает под сопровождением систему организационных, диагностических, развивающих мероприятий для педагогов, родителей и учащихся, создающих оптимальные условия для функционирования образовательной среды, дающей личности само реализоваться.

Понятие «адаптация» (от лат. «adapto» - приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде. Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Таким образом, социально-профессиональная адаптация - это процесс освоения молодым педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения - взаимодействия с коллегами, администрацией, студентами и их родителями.

Традиционно различают три вида социально-профессиональной адаптации:

• психофизиологическая - приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к непривычным условиям, поурочному режиму труда и отдыха;

• социально-психологическая – вхождение в трудовой коллектив через сближение целей и интересов молодого специалиста и группы (педагогического коллектива, студентов, формирование нового психологического стереотипа поведения, коррекция личностных качеств в соответствии с требованиями педагогической деятельности, принятие ценностей организационной культуры, норм и правил поведения в образовательном учреждении;

• профессиональная – активное освоение педагогом действий (поведения) в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; привыкание молодого специалиста к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

В процессе трудовой адаптации сотрудник проходит следующие стадии:

1. Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе. Первая стадия была успешно мной пройдена, благодаря администрации я была ознакомлена с основными нормами и правилами поведения в коллективе, была представлена всем работникам на общем собрании, причем представлена на просто как новый член коллектива, а как грамотный молодой специалист с хорошим образованием и задатками, чем привлекла свое внимание в коллективе. Также на стадии ознакомления я получила много интересной информации на круглом столе, который был организован профсоюзной организацией на тему «О перспективах профессиональной деятельности молодых специалистов».

На первой стадии я бы предложила ввести некий ритуал посвящения в педагоги, который можно приурочить ко дню учителя. На нем можно получить наставления и пожелания от коллектива, различные памятки (например «Памятку молодого педагога», «Памятку поведения и общения мастера ».

2. Стадия приспособления или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки Важным считаем оперирование педагогическими терминами при включении педагога в практическую деятельность. Для мастера – это рефлексия, для руководителя – это систематизация его воспитательской работы. Это позволяет начинающему педагогу ощутить себя равным в профессиональной среде, способствует ощущению сопричастности. Эту стадию успешно помогли мне пройти методист и наставник, они грамотно объясняли мне все тонкости работы в данной профессии, я всегда могла и могу обратиться к ним за помощью.

3. Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой. Эта стадия была весьма интересна, пройти успешно мне удалось за счет различных массовых мероприятий (праздников, в которых я активно участвовала, общих выездов со всеми преподавателями и др).

4. Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации. Я думаю, что уже нахожусь на конечном этапе этой стадии. Цели работы в моем УЗ мне ясны и понятны и я стремлюсь к их достижению за счет своих личных приоритетов.

Хочу заметить, что прохождение всех этих стадий будет быстрым и продуктивным, если будут приложены силы не только администрации, но и самого молодого специалиста.

Социально-профессиональная адаптация молодого педагога осложняется целым рядом противоречий. Прежде всего, это противоречия:

• между основными субъектами (учителями, студентами и их родителями) образовательного процесса в представлениях о цели и результатах образования; С данной проблемой столкнулась я в начале своего профессионального пути, когда родители предъявляли завышенные требования к организации образовательной деятельности студентов.

• между провозглашением в документах Правительства РФ ориентации на индивидуализацию образования, учет интересов и потребностей конкретного студента и реальной заинтересованностью учителей в увеличении зарплаты, которая сегодня напрямую зависит от количества обучающихся- воспитанников, а не от эффективности их деятельности (профессиональных качеств и результатов деятельности) в связи с переходом на новую систему оплаты труда;

• между содержанием и уровнем подготовки в педагогическом вузе (колледже) и содержанием, многообразием ролей, сложностью задач, требований, вызывающими перенапряжение и снижение адаптационного потенциала молодого учителя. Молодому педагогу в процессе социально-профессиональной адаптации приходится осваивать одновременно несколько профессиональных ролей : мастера-учителя, воспитателя, классного руководителя, подчиненного, коллеги, члена методического объединения учителей и везде необходимо демонстрировать профессиональную компетентность и умения, которых, к сожалению, многим недостает;

• между потребностями начинающего педагога, его способностями, индивидуальными ценностями и нормами, ценностями, которые демонстрируют в своем поведении большинство членов педагогического коллектива.

А также проблемы связанные с:

• слабой мотивацией труда и дальнейшего профессионального роста,

• низким психологический климат (стрессы, конфликты, и т.д.)

• низкой оплатой труда.

Если педагогу не удается преодолеть данные затруднения, то он зачастую просто уходит из УЗ.

Что же можно предпринять для успешной адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе, какие органы должны в этом помочь!

• Партнерами администрации УЗ в работе по адаптации начинающих педагогов могут выступать окружные методические центры, психолого-педагогические университеты и вузы системы Департамента образования, специализированные Центры.

• Установлено, что наибольший вклад в развитие процесса профессионального становления молодого учителя в период адаптации вносит наставник, выполняющий ролевую функцию «навигатора».

• Создание педагогической интернатуры и организация педагогической стажировки.

• Значимая роль в обеспечении социально-профессиональной адаптации начинающих педагогов отводится методическим службам общеобразовательных учреждений и окружным методическим центрам.

В связи с этим можно определить задачи в работе по оказании помощи начинающим педагогам в процессе социально-профессиональной адаптации:

• Изучение реальных профессиональных затруднений начинающих педагогов, формирование и формулирование их актуальных потребностей;

• Информационная и консультативная поддержка начинающих педагогов, в выборе программ повышения квалификации, в выстраивании индивидуального образовательного маршрута;

• Формирование информационного банка образовательных услуг для молодых специалистов округа.

• курсы повышения квалификации;

• творческие лаборатории;

• тренинги;

• консультирование;

• научно-практические конференции;

• вовлечение в экспериментальную работу.

• Участие преподавателей педагогических вузов на начальном этапе освоения профессии педагога с отслеживанием наиболее существенных его проблем и трудностей, недостатков полученного образования и т. д. для оказания непосредственной помощи молодому специалисту, а также для дальнейшей корректировки учебных программ вузов и учреждений повышения квалификации кадров.

• Ликвидация пробелов в знаниях по экономическим и правовым вопросам. В компетенцию соответствующих служб (администрации, наставников, методистов ОМЦ) входит ознакомление начинающих педагогов с нормативно-правовыми документами, регламентирующими их профессиональную деятельность, раскрывающими, раскрывающими их права и обязанности, систему льгот и других преимуществ.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Что же можно предпринять для успешной адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе, какие органы должны в этом помочь!

Партнерами администрации УЗ в работе по адаптации начинающих педагогов могут выступать окружные методические центры, психолого-педагогические университеты и вузы системы Департамента образования, специализированные Центры.

Установлено, что наибольший вклад в развитие процесса профессионального становления молодого учителя в период адаптации вносит наставник, выполняющий ролевую функцию «навигатора».

Значимая роль в обеспечении социально-профессиональной адаптации начинающих педагогов отводится методическим службам общеобразовательных учреждений и окружным методическим центрам.

Изучение реальных профессиональных затруднений начинающих педагогов, формирование и формулирование их актуальных потребностей Информационная и консультативная поддержка начинающих педагогов, в выборе программ повышения квалификации, в выстраивании индивидуального образовательного маршрута;

Ни один педагогический вуз или колледж не выпускает из своих стен полностью сформированные, высококвалифицированные педагогические кадры. Именно в образовательном учреждении происходит процесс становления педагога как профессионала. От того, как пройдет период адаптации, от того найдет ли он общий язык с коллективом зависит, состоится ли молодой специалист как учитель/ воспитатель, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле. А если его работа будет окрашена положительными эмоциями. Интерес к ней не только сохраняется, но и нейтрализует возникающие трудности, формирует желание их преодолевать, не вызывая чрезмерной усталости и снижения умственной и физической работоспособности

**Список использованных источников**

1. Приложение 1 к приказу Департамента образования города от 24.12.99 г. №762 «Положение о городском совете молодых учителей г. Москвы».

2. Приказ Департамента образования города Москвы от 27 января 2005 г. №28 «Об установлении доплаты молодым специалистам».

3. Приказ Департамента образования города Москвы 26 января 2006 г. N 23 (Д) «О создании Координационного Совета по работе с молодыми специалистами».

4. Вершловский С. Г. Психолого-педагогические проблемы деятельности молодого мастера- учителя. – Л. : Знание, 1983. – 32 с.

5. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент