(cc) BY

Капустина Полина Алексеевна
учитель начальных классов
ГБОУ «Школа №2097»
г. Москва

АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: *автор статьи считает, что современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.*

Ключевые слова*: адаптация, молодой педагог, общеобразовательная организация.*

В современном образовательном пространстве российского общества происходят стремительные изменения. В настоящее время образовательные учреждения нуждаются в приобретении и сохранении молодых кадров, так как модернизация образования и инновационное развитие общества возможно только с участием энергичных, талантливых молодых педагогов, которые составят его будущее. По заявлению бывшего главы Минобрнауки РФ Дмитрия Ливанского «доля молодых учителей до 35 лет за три года возросла с 8% до 13%». Данную положительную динамику можно связать с рядом проводимых мероприятий по привлечению молодых специалистов. На сегодняшний день модернизация кадров в сфере науки и образования закреплена в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика», концепции федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Под молодым специалистом понимают человека, который недавно выпустился из вуза. Однако, когда человек выходит из стен учебного заведения, он не сразу становится первоклассным специалистом.

Человек, который после вуза приходит на работу несет ответственность за все. Ответственность за судьбу, за получение качественных знаний, за воспитание каждого ученика. Трудно представить себе какую-нибудь другую деятельность, от которой так много зависит в судьбе каждого человека, особенно подрастающего поколения.

Я, как молодой педагог, придя в школу в 2017 году, испытала ряд трудностей, связанный с процессом адаптации. Некоторые из них: взаимоотношения с коллегами, с обучающимися, их родителями, неумение точно рассчитать время во время урока, логично и целостно выстроить ход урока. Для меня, как и для любого человека, вхождение в новую деятельность сопровождалось высоким эмоциональным напряжением, которое требовало мобилизации всех внутренних ресурсов. Было большое количество информации, новые правила и требования, которые надо усваивать в короткие сроки для продуктивной деятельности.

Решить эту проблему помогает наставник. Наставник – это тот человек, который поможет тебе разобраться с внутренним распорядком, даст советы и всегда поможет, если самостоятельно справиться не получается. У меня в образовательном учреждении был наставник, который помог в адаптации, человек, к которому я всегда могу подойти, не боясь быть отвергнутой.

Задача наставника: помочь молодому педагогу раскрытии себя, развить личностные качества, коммуникативные, творческие и управленческие умения.

Исходя из этого, следует, что молодой педагог нуждается в посторонней помощи, не только наставника, но и со стороны администрации образовательного учреждения.

Содействие адаптации молодого педагога:

1. Изучение реальных профессиональных затруднений начинающих педагогов, формулирование их актуальных потребностей.

2. Организация курсов повышения квалификации.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Участие в творческих лабораториях, тренингах.

4. Консультирование молодых специалистов.

5. Участие в научно-практических конференциях.

6. Ликвидация пробелов в знаниях по правовым вопросам. В компетенцию соответствующих служб (администрации, наставников, методистов) входит ознакомление начинающих педагогов с нормативно-правовыми документами, регламентирующими их профессиональную деятельность.

7. Активное включение в мероприятия в учреждении.

8. Своевременная положительная оценка труда педагога.

9. Стимулирование.

Заметив педагогические успехи начинающего педагога, нужно непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Таким образом, профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления начинающих педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.

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, найдет ли он общий язык с коллективом зависит, состоится ли молодой специалист как педагог, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле.

Список литературы

1. Заседание Правительства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru

2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)