**Актуальность и социальная значимость проблемы адаптации**

**молодых специалистов**

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Поэтому в школу необходим приток «свежих сил» - молодых, активных, заинтересованных, креативных. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Приоритетного национального проекта «Образование». На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем "испытательным сроком", который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Происходящие сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последние десятилетия отношения к человеку. Особая роль в решении проблемы человека на современном переходном этапе и на более длительную историческую перспективу, как показывает мировая практика, принадлежит образованию. Но учитель только тогда способствует социальному прогрессу, когда его общая, профессиональная, духовная культура развивается опережающими темпами по сравнению с подрастающим поколением и основной массой населения. Между тем диалектика современного общественного развития порождает противоречивую ситуацию, при которой не все педагоги соответствуют своему статусу.

Результаты экспертного изучения качества подготовки специалистов показали, что достаточно высоко оцениваются такие показатели, как характеристика знаний предмета, умений и навыков  владения методами обучения школьников, основные личностные качества молодого учителя, и значительно ниже у многих оценивается характеристика умений и навыков воспитательной работы с учащимися, владение современными педагогическими инновациями, наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества. Начинающие учителя затрудняются перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач, не владеют техникой и технологией педагогической деятельности.

Молодым специалистам трудно адаптироваться к требованиям нового ФГОС. Исходя из анализа результатов анкетирования учителей начальных классов нашего района по вопросам и проблемам введения и реализации ФГОС в 2012 году, педагогам трудно уловить отличия в самих программах и технологиях. На конец 2011 года 114 человек (74 %) из респондентов прошли специальные курсы повышения квалификации, формируя, таким образом, готовность к работе в новых условиях, но в тоже время, 2% от общего количества опрошенных не смогли сформулировать основные отличия ФГОС НОО от ГОС НОО, наименее изученными остаются такие разделы, как «программа коррекционной работы» и «система оценки достижения планируемых результатов». 83% из опрошенных педагогов ощущает потребность в знаниях по текущей и итоговой оценке метапредметных результатов и 57% по конструированию учебного плана и внеурочной деятельности. **(Результаты анкетирования изображены на диаграммах.)**  Полученные результаты мы использовали и используем при составлении плана работы РМО учителей начальных классов. В феврале 2012 года, по окончанию заседания РМО по теме: «Использование цифровых ресурсов в образовательном процессе начальной школы» было проведено анкетирование для педагогов начальных классов. Полученные результаты позволили увидеть то, чему мы можем поучиться у молодых педагогов. Поколение, которое сейчас приходит в школу, великолепно ориентируется в использовании ИКТ, владеет неплохими навыками работы с цифровым оборудованием. Работа в новых условиях, с интерактивным оборудованием, которое было получено в декабре 2012 года – даётся им легче, чем опытным педагогам.

|  |
| --- |
| Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда учителя назрел ряд противоречий, которые препятствуют успешной адаптации в профессиональной деятельности:   1. противоречие между растущим объемом актуальной и социально-политической информации и старыми способами ее переработки, хранения и передачи; 2. во-вторых, между растущими требованиями к профессиональному мастерству педагогов и недостаточным уровнем их сегодняшней квалификации; 3. между потребностью общества в услугах педагогического труда и сокращением резервов рабочего времени учителей; 4. между увеличением свободного времени у подавляющего большинства социально-профессиональных групп и противоположной тенденцией изменения бюджета времени у представителей учительской профессии; 5. между ростом объективной социальной значимости профессии учителя и недостаточно высокой привлекательностью педагогического труда для некоторой части молодежи.   Сложность адаптации молодого специалиста в системе образования заключается в том, что никакой вуз не в состоянии научить своих выпускников всему и на всё случаи жизни. Он может и обязан вооружить опытом и методами научного познания, привить или развить кое - какие педагогические способности, чтобы молодой специалист мог с наименьшими затратами дополнительного труда и времени усваивать новую информацию, совершенствовать идейно-теоретическую и специальную подготовку. Профессиональную адаптацию специалистов можно определить как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства. Поэтому для молодого сотрудника важно, чтобы его личностные особенности максимально соответствовали тем организационным условиям, которые для него предлагаются на новом месте работы. С другой стороны, профессиональная деятельность оказывает обратное влияние (позитивное или негативное) на личностный онтогенез, например на формирование самооценки. Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах учебного заведения.  Привлечение молодых специалистов в муниципальную систему образования остается одной из приоритетных для управления образования. За последний год в Пушкинском муниципальном районе был создан банк данных о молодых специалистах. В 2012 году педагогическое сообщество пополнилось 11-ю молодыми специалистами (соотношение 24 к 927). В январе 2013 пришли еще 4 педагога, трое из которых - учителя начальных классов.  Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, учителями, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте. В течение года, исходя из затруднений молодых специалистов, каждому оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания, а также повышение уровня их профессионализма через знакомство с опытом работы лучших педагогов общеобразовательных учреждений района и организации наставничества.  Гибкая и мобильная система наставничества – это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способна оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Мы выделяем несколько направлений повышения профессионального мастерства:   1. Углубление научных знаний и повышение научно – методического уровня. 2. Формирование профессионально значимых умений. 3. Овладение научным стилем речи и культурой педагогического общения. 4. Развитие способности работать в коллективе (команде.) 5. Освоение корпоративных норм поведения. 6. Освоение методики научно – исследовательской деятельности.   Неоценимую методическую помощь получают молодые специалисты, участвуя в работе школьных семинаров, педагогических советах, ШМО, мастер-классов, РМО. Важным моментом в адаптации молодых специалистов является привлечение их к общественной жизни в рамках образовательной деятельности школы, района, деятельности профсоюзной организации.  Молодые учителя принимали активное участие в работе РМО. (Макеева Ю.И. являлась членом экспертной группы по составлению КИМ для проведения районного этапа олимпиады «Умники и умницы» по английскому языку). Молодые педагоги принимали участие в семинарах и круглых столах. Для того чтобы учителям было легче ориентироваться в различных УМК и методиках работы по ним мы приглашали авторов учебников и методистов с различных издательств. Так в феврале 2012 года был проведен семинар «РЕАЛИЗАЦИЯ ФГОС СРЕДСТВАМИ СИСТЕМЫ Л.В. ЗАНКОВА» (совместно с методистами Федерального научно-методического центра им. Л.В. Занкова). В октябре 2012 при содействии издательства «Академкнига/Учебник» были проведены курсы «РЕАЛИЗАЦИЯ ФГОС СРЕДСТВАМИ УМК «Перспективная начальная школа». В процессе подготовки – семинар «Учебно-методическая система (УМС) «Планета знаний» как средство реализации требований ФГОС НОО и совершенствования преподавания предметов в начальной школе».  В декабре 2012 года был проведен мониторинг закрепления и профессионального развития молодых учителей, пришедших на работу в общеобразовательные учреждения Пушкинского муниципального района. По результатам мониторинга выявлено, что все 11 специалистов работают в общеобразовательных учреждениях. 10 будут продолжать работу, трое из них подали заявки на курсы повышения квалификации на 1 полугодие 2013 года.  Для оказания финансовой поддержки - в соответствии с постановлением Главы Пушкинского муниципального района от 30.08.2007 г. №1709 - с 01.09.2012 г. по 31.08.2013 г. установлена ежемесячная стимулирующая выплата из средств областного бюджета в размере 1000,0 руб. педагогическим работникам, относящимся к категории молодых специалистов, и имеющих учебную нагрузку не менее 1,0 ставки по одной должности. Советом депутатов Пушкинского муниципального района от 19.12.2012 г. №687/78 «Об утверждении Положения о ежемесячной выплате педагогическим работникам – молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений Пушкинского муниципального района» установлена с 1 января 2013 г. ежемесячная выплата в размере 3000 руб. за счет средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования «Пушкинский муниципальный район Московской области».    А в соответствии с постановлением Губернатора Московской области от 31.08.2012 № 251 – ПГ установлен порядок и условия выплаты единовременного пособия педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Московской области и муниципальных образовательных учреждений.  В 2012-2013 учебном году в рамках работы с молодыми специалистами, управлением образования проводились следующие общекультурные программы:  1. Экскурсионная поездка в дер. Герасимиха в Храм Святых Жен Мироносец;  2. Экскурсионная поездка в г. Архангельск;  3. Экскурсионная поездка в Ясную Поляну;  4. Форум в г. Ступино.  Все это позволяет повысить мотивацию начинающих учителей к педагогической деятельности. Мы с удовлетворением отмечаем, что те молодые учителя, которые приходят к нам в школу, становятся грамотными специалистами и остаются верными своей профессии. Это дает нам основание считать, что, работая с начинающими педагогами, мы на правильном пути. |

**МБУ ДПО МЦ Пушкинского муниципального района metodkabinet@list.ru**

**Руководитель РМО учителей начальных классов Кветкина Т.В. tkvetkina@yandex.ru**