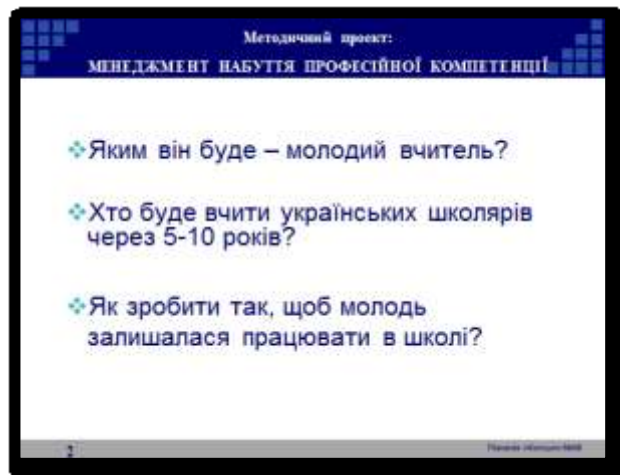


"Менеджмент професійної адаптації молодих учителів"

Етапи реалізації проекту та SWOT аналіз.

В сучасній освіті велика увага приділяється розвитку життєвих компетенцій учнів. Вже нікого не здивуєш словами педагогічна технологія, компетенція, проект. Українські педагоги швидко опановують все нове, що з'являється в освітньому просторі не тільки нашої держави, а і світу.



Але дуже мало уваги приділяється проблемі менеджменту набуття професійної компетенції молодими спеціалістами. Отож дуже актуальним на сьогоднішній день є питання:

- яким він буде – молодий вчитель?
- хто буде вчити українських школярів через 5-10 років?
- як зробити так, щоб молодь залишалася працювати в школі.

Етапи проекту

Мета проекту «Менеджмент набуття професійної компетенції»:

1. Розробити систему заходів з науково-методичного супроводу процесу адаптації молодих учителів.
2. Виховувати в молодих учителів потребу в постійному самовдосконаленню .
3. Проаналізувати динаміку процесу адаптації молодих педагогів.
4. Виявити прогалини в методичній, дидактичній, педагогічній підготовці молодих педагогів та забезпечити умови для їх подолання.
5. Задовольнити потребу молодих фахівців у неперервній освіті.
6. Сприяти створенню особистого педагогічного стилю творчої діяльності педагога.

7. Сприяти оптимізації самоосвітньої діяльності педагогів.
8. Опрацювати інноваційні методи й форми навчання, питання модернізації навчально-виховного процесу та навчитися впроваджувати їх у своїй роботі.
9. Допомогти організувати ефективну взаємодію між всіма суб'єктами педагогічного процесу: вчителями, учнями, батьками.



Згідно соціологічного дослідження основні фактори, що впливають на ставлення до професії:

1. Визнання і повага
2. Заробітна платня
3. Колектив.

Ми не можемо змінити зарплату вчителя, тому що це знаходиться не в нашій компетенції, але ми можемо сприяти розвитку особистості та залученню її до педагогічного колективу.

Адаптація – це важлива основа подальшого розвитку професійної особистості вчителя. У межах вивчення цієї проблеми незалежним професійним порталом було проведено анкетування молодих учителів і виявлене їхнє ставлення до проблеми профадаптації, а саме:

1. ставлення до педагогічної діяльності;
2. професійні складності;
3. наставництво.

76 % молодих вчителів, які брали участь в анкетуванні, зазначили, що хотіли б змінити професію. Ставлення до професії "вчитель" не змінилося - у 50% ; змінилося в кращий бік – 17 % ; в гірший бік – 33 %.

Опитування: Уявімо собі машину часу, яка перенесе нас зараз в той день, коли ви вперше переступили поріг школи. З якими складностями ви зустрілися?

Відповіді молодих педагогів сьогодні:

- 1 місце – Дисципліна на уроці
- 2 місце – Контакт з дітьми
- 3 місце – Робота з батьками.



Можна зазначити, що проблеми адаптації молодих спеціалістів майже не відрізняються, незважаючи на час.



Стосовно виходу із складних ситуацій. Переважна більшість (86%) самостійно знаходять вихід із складних ситуацій, і тільки 14 % - звертаються за допомогою до наставника та адміністрації. Не залишає байдужим і

той факт, що 62 % відзначають формальність допомоги педагога-наставника.

Аналіз цих даних дозволяє визначити наступне: освітній процес, який здійснюється молодим вчителем, супроводжується цілим спектром труднощів як професійного, так і адаптаційного характеру.



НАЙБІЛЬШ ПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ.

Суперечності

Молодий спеціаліст - адміністрація

<i>Проблема</i>	<i>Шляхи розв'язання</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Відсутність уяви про специфіку професії.2. Страх викликати незадоволення в адміністрації.3. Приховує невдачі і поразки.4. Уникає запитувати, якщо щось незрозуміло.	<ol style="list-style-type: none">1. Ознайомити із Статутом школи, її структурою, історією, традиціями, педагогічним колективом, правилами внутрішнього трудового розпорядку і режимом роботи, Програмою розвитку школи .2. Скласти план професійного становлення молодого фахівця.3. Роз'яснити права і обов'язки вчителів середньої загальноосвітньої школи у відповідності до Закону про освіту.4. Призначити з числа кращих учителів наставника.5. На педагогічній раді урочисто прийняти молодого учителя до лав педагогів школи.

Молодий спеціаліст – дитина

<i>Проблема</i>	<i>Шляхи розв'язання</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Більшість обирає авторитарний стиль спілкування: надлишкова різкість тону, категоричність, повчальність у спілкуванні.2. Недостатнє надання інформації, зарозумілість.3. Необ'єктивність виставлення оцінок.4. Образливість.5. Емоційна неврівноваженість.6. Неадекватна вимогливість.7. Схильність до конфронтизму.	<ol style="list-style-type: none">1. Аналіз стилів педагогічного спілкування (Сократ, Майстер, Гід, тощо).2. Тренінг-спілкування : «Гендерні відмінності, статево-рольова ідентифікація ».3. Рольові ігри : «Складні ситуації на уроці та вихід з них».4. Педагогічні дискусії «Визначення домінуючого типу інтелекту».5. Тестування «Креативність, творчий потенціал вчителя».6. Тренінги з емоційного інтелекту.7. Тренінги «Запобігання професійного вигорання ».

Молодий спеціаліст-батьки

Проблема	Шляхи розв'язання
<ol style="list-style-type: none">1. Упереджене сприйняття молодого спеціаліста батьками.2. Ігнорування молодого вчителя.	<ol style="list-style-type: none">1. Інтерактивні вправи «Нетрадиційні форми взаємодії педагога з батьками».2. Рольові ігри «Шляхи розв'язання конфліктних ситуацій з батьками».3. Семінар «Стилі виховання в сім'ї».

Результатом цього методичного проекту буде поступове набуття молодим спеціалістом професійної компетенції.



Але існує загроза того, що зростання найчастіше припиняється на цьому етапі. Отож, наступним кроком буде саме набуття педагогічної майстерності вчителями з достатнім досвідом роботи.

SWOT аналіз проекту

Система професійної підготовки вчительських кадрів – це цілісний процес, у структурі якого особливе місце посідає діяльність молодого вчителя після закінчення вищого навчального закладу, його адаптація до професії педагога.

Мета SWOT аналізу - проаналізувати процес професійної адаптації молодих учителів в колективі, виявити складнощі в професійній практиці та визначити сильні та слабкі сторони, можливості та загрози.

S	Сильні сторони	W	Слабкі сторони
	<ol style="list-style-type: none">1. Молодість.2. Здатність швидко сприймати новітні технології та використовувати у роботі.3. Готовність до інноваційної діяльності.4. Жодного однакового дня.5. Творчий педагогічний колектив.6. Демократична адміністрація.		<ol style="list-style-type: none">1. Неконкурентна заробітна плата та відсутність фінансових джерел для стимулювання.2. Ставлення суспільства до професії.3. Низька психологічна готовність до педагогічної праці, усвідомлене розуміння соціальної значимості учительської діяльності, відповідальне ставлення до результатів своєї праці.4. Недостатня співпраця з досвідченими педагогами.5. Низька стресостійкість.6. Недостатнє вміння формувати навички спілкування та ефективної взаємодії з дітьми та дорослими.
O	Можливості	T	Загрози
	<ol style="list-style-type: none">1. Професійне зростання.2. Участь у фахових конкурсах.3. Очні та дистанційні курси підвищення кваліфікації.4. Набуття нових ролей та функцій (хоча і не завжди добровільно).5. Власні діти навчаються поруч.6. Отримання 20% надбавки при проходженні сертифікації.		<ol style="list-style-type: none">1. Упереджене сприйняття молодого спеціаліста батьками.2. Ігнорування молодого вчителя.3. Відсутність бажання підвищувати кваліфікацію та займатися саморозвитком.4. Зміна сфери діяльності.

СТАТИСТИЧНІ ДАНІ

Кількість молодих спеціалістів за останні п'ять років:

- ✓ прийняті на роботу - 14
- ✓ звільнилися в перший рік роботи - 7
- ✓ звільнилися до першої атестації -9
- ✓ брали участь у позашкільних заходах майстерності - 0
- ✓ пройшли атестацію – 1

SWOT-матриця. Стратегія та дії.


SWOT-матриця. Стратегія та дії.

	Сильні сторони	SO - як скористатися МОЖЛИВОСТЯМИ
Можливості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивувати молодих спеціалістів брати участь у різноманітних фахових конкурсах, що сприятиме не тільки розвитку педагогічної майстерності педагога, а й репутації та престижу гімназії у суспільстві. 2. Застосування стимулів не тільки матеріальних, але й моральних. 3. Залучати молодих спеціалістів до заходів із батьками. 	<p>SO</p> <p>СТРАТЕГІЯ ВИКОРИСТАННЯ СИЛИ</p>
Загрози	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інші освітні заклади можуть переманювати кадри, які проявляють суспільну активність. 2. Несприйняття публічності педагогів адміністрацією та педколективом закладу. 	


SWOT-матриця. Стратегія та дії.

	Сильні сторони	ST- за рахунок чого усунути потреби
Можливості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Залучати молодих спеціалістів до мобільних творчих груп з досвідченими педагогами. 2. Крос-кооперація: молоді спеціалісти-досвідчені педагоги для обміну педагогічним досвідом та підвищення майстерності педагогічного колективу. 3. Боротьба з консервативними поглядами вчителів. Молодь певним чином стимулює старше покоління йти в ногу з часом. 4. Розвиток партнерства у відносинах між адміністрацією і колективом закладу (особливо з молодими спеціалістами). 	<p>ST</p> <p>СТРАТЕГІЯ УСУНЕННЯ ЗАГРОЗ</p>
Загрози	<ol style="list-style-type: none"> 1. Небажання певним чином працювати в колективі призводить до зниження ефективності та результативності освітнього процесу в цілому. 2. Плинність кадрів із-за відсутності можливостей для самовираження та самореалізації. 	

SWOT-матриця. Стратегія та дії.

	Слабкі сторони	WO – що може зашкодити скористатися можливостями
Можливості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стимулювання молодих спеціалістів до підвищення кваліфікації та сертифікації. 2. Застосування КПЕ (критеріїв та показників ефективності) для оцінки кожного члену педколективу для визначення розміру премій. 3. Впровадження SMART ефективності професійного зростання. 4. Створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі. 5. Самостійність у пошуку нових ідей для вирішення власних професійних проблем. 6. Перерозподіл зобов'язань членів педагогічного колективу. 	 <p>WO СТРАТЕГІЯ ПОДОЛАННЯ</p>
Загрози	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відбувається "старіння" педагогічного складу, виникає дефіцит кадрів. 2. Молодь певним чином є подразником для старшого покоління і так званих "асів", які не бажають йти в ногу з часом. 	

SWOT-матриця. Стратегія та дії.

	Слабкі сторони	WT – які існують найбільші небезпеки для навчального закладу (стратегія захисту)
Можливості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Створення простору для обміну щоденним досвідом серед педагогів (відсутність учительської негативно впливає на взаємовідносини та співпрацю педагогів). 2. Створення системи підвищення рівня педагогічної освіченості батьків. 3. Застосування методу соціального проектування. 4. Залучення соціальних партнерів до вирішення питань розвитку гімназії, адаптації молодих спеціалістів до роботи в школі, запобіганню професійного вигорання. 	 <p>WT СТРАТЕГІЯ ЗАХИСТУ</p>
Загрози	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ризик збільшення об'єму робіт для адміністрації та педагогів. 2. Дефіцит молодих амбітних педагогів. 3. "Тихий" бунт досвідчених педагогів. 4. Конфліктні ситуації із-за непорозумінь з батьками учнів та серед членів педагогічного колективу. 	

S – Specific – конкретна. Що саме хочемо досягнути?

M - "Measurable" – вимірювана. Як можна виміряти досягнення цілі? Як обрахувати? За якими критеріями визначити, що результати досягнуті?

A – Achievable – досяжна. Які ресурси є в наявності для досягнення цілі?

R – Relevant – узгоджена із стратегічною ціллю. Як ця мета узгоджується зі стратегічними цілями гімназії, району, міста, країни.

Time-bound – визначена в часі. Які часові терміни і обмеження? Які терміни наших дій по досягненню мети?

ВИСНОВКИ

Працюючи над проектом були виявлені наступні протиріччя:

- ✓ між зростаючою потребою школи в педагогічних кадрах нового типу і недостатнім припливом молодих фахівців;
- ✓ між зростаючою складністю професійних функцій педагога та відсутністю спеціальної педагогічної, психологічної і методичної підготовки;
- ✓ між особовими і професійними чинниками становлення молодого фахівця.

Для успішного менеджменту адаптації в майбутньому важливо вчасно і правильно визначити його сильні і слабкі сторони, що надасть змогу впорядкувати процес обмірковування всієї наявної інформації з використанням власних думок та оцінок.

- ✓ По-перше, оцінювання діяльності освітнього закладу за виділеними показниками (факторами) необхідно здійснювати з позиції довгострокової перспективи успішного функціонування гімназії.
- ✓ По-друге, потрібно виконувати ранжування для виявлення першочерговості факторів.
- ✓ По-третє, визначаючи внутрішні слабкі сторони, необхідно відкидати показники, які навчальний заклад безпосередньо не може контролювати (рівень заробітної плати), як такі, що відносяться до загроз і можливостей його зовнішнього середовища.

Молоді педагоги — це сподівання будь-якої школи на її подальший розвиток, а тому їхній прихід до освітнього закладу є надзвичайно значимим, особливо сьогодні. Дбайливе ставлення до кожного молодого вчителя, створення умов для його успішного становлення й розвитку — запорука успішного подальшого розвитку системи освіти в Україні.

Молоді вчителі у педагогічні колективи, що вже склалися, здатні принести нові філософські та власні погляди на навчання, виховання та розвиток учнів.

Саме тому робота над проектом " Менеджмент професійної адаптації молодих учителів" буде продовжено. Необхідно створити плідний тендем "вчитель-початківець & досвідчений вчитель " для сприяння подальшого розвитку педагогічної майстерності молодих вчителів.