**Опыт работы**

**МОУ «Гимназия с.Ивантеевка Саратовской области»**

**Информационная карта**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждения | МОУ «Гимназия с.Ивантеевка Саратовской области» |
| Почтовый адрес | 413950, Российская Федерация, Саратовская обл., Ивантеевский р-н, с.Ивантеевка, ул.Строителей , д.16 |
| Адрес электронной почты | iv.gimnazia@mail.ru |
| Фамилия, имя, отчество руководителя | Джавадова Наталья Валерьевна |
| Фамилия, имя, отчество председателя первичной профсоюзной организации | Фартушнова Марина Александровна |
| Среднесписочное число работников | 60 человек |
| Из них членов Профсоюза | 55 человек |
| Количество педагогических работников: общее число | 34 человек |
| Количество педагогов в возрасте до 35 лет | 12человек (35%) |
| Девиз первичной профсоюзной организации | Наша сила в единстве |

Описание опыта

**«Не поучать, не противопоставлять, а сотрудничать»**

Одно из главных направлений работы профсоюзной организации гимназии- организация работы с молодыми педагогами.

 Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Чтобы молодые специалисты с первых дней в гимназии чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации.

 В МОУ «Гимназия с.Ивантеевка, Ивантеевского района, Саратовской области» выстроена модель адаптации и профессионального развития молодых педагогов.

Цицеронсказал: «Ум без образования не более способен принести большой урожай, чем поле без обработки, каким бы оно ни было плодородным»

В образовательную организацию приходят молодые специалисты, которые уже в начале своей деятельности испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот учитель будет через год-два?  Как он вольется в коллектив? Ответы на эти вопросы во многом зависят от организации и помощи начинающему педагогу.

С этой целью в гимназии ведется непрерывная работа с молодыми специалистами, тем более что, введение ФГОС ориентирует учителя на инновационные подходы к организации образовательного процесса, требует адекватного восприятия педагогических новшеств, осознания их необходимости. Поэтому работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей гимназии традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы и осуществляется через наставничество и «Школу молодого учителя», руководит которой заместитель директора по УВР и учителя – наставники.

 Используя возможности организации методической работы в гимназии, мы создаем условия для адаптации и самореализации молодого специалиста в условиях современного образования, что и является целью данного направления.

Поддержка молодого специалиста реализуется в течение трех лет и включает в себя следующие блоки:

1. Первый блок – «мотивация» (август-октябрь)
2. Второй блок – «теория» (сентябрь-май)
3. Третий блок – «практика» (ноябрь-май)
4. Третий блок – «творчество» (март-май)
5. Пятый блок – «рефлексия» (май-июнь)

Содержание блока «мотивация» включает в себя:

* + собеседование с молодым специалистом (Час общения «Расскажи о себе», «Первые шаги молодых педагогов», включающий вопросы, направленные на выявление лидерских качеств каждого специалиста, формирование психологического портрета как индивидуума, так и в микроклимате коллектива, вливание в педагогический коллектив);
	+ знакомство с традициями гимназии;
	+ выбор и назначение наставника.

Диагностика (заполнение информационной карточки). Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину затруднений в педагогической деятельности, степень адаптации молодых педагогов.

Диагностический подход позволяет:

* + выявить потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
	+ объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
	+ определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
	+ наметить программу роста педагогического мастерства молодого специалиста;

Таким образом, на этапе  «мотивации» мы  выявляет возможности молодого специалиста и оцениваем результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу.

Молодым специалистам предлагаются анкеты успешности его как учителя и с учетом полученных результатов наставник выстраивает план индивидуальной работы.

В рамках блока «теория» проводятся следующие мероприятия: занятия, теоретические семинары, лекции по вопросам образования:

* нормативно-правовой базы
* ведения документации
* методы, приемы и способы учебной деятельности
* моделирование современного урока
* санитарно-гигиенические требования к обучению школьников
* система оценки и контроля знаний по ФГОС
* внеурочная деятельность
* выбор молодыми специалистами темы по самообразованию с помощью учителей-наставников.

Третий блок – «практика». Основная роль в этом блоке принадлежит самообразованию с этой целью молодой учитель составляет собственный индивидуальный образовательный маршрут, который предусматривает: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов. В рамках работы этого блока молодые специалисты получают возможность посетить уроки различного уровня, где демонстрируются разнообразные формы и методы организации познавательной деятельности учащихся. В свою очередь молодые специалисты самостоятельно проводят анализ данных уроков по заранее предложенной схеме.

 **Четвертый блок – «творчество»** включает в себя проведение молодыми специалистами открытых уроков и внеклассных мероприятий, разработанных самостоятельно, и их самоанализ, разработку методических материалов, участие в конкурсах педагогического мастерства, в научно-практических конференциях, в Интернет - мероприятиях, публикует печатные материалы; оформляет портфолио, индивидуальный сайт.

 **Пятый блок – «рефлексия»** В конце года проходит обязательный анализ деятельности каждого учителя. Рефлексия деятельности для молодого учителя - это способ прислушаться к себе, объективно оценить промежуточные результаты, определить перспективы развития педагогической деятельности, поразмышлять о «вживании» в профессию, а для нас, рефлексии – основной метод руководства процессами самосовершенствования молодого специалиста.

Сформированная Модель «Адаптации молодого учителя» в гимназии направлена на достижение педагогами следующих результатов:

******

 Таким образом, у нас сформировалась действующая

Модель «Адаптации молодого учителя»



Данная модель дала возможность:

* дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
* повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
* развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
* повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
* создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей и уже зарекомендовала свою эффективность:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Гузева Ирина Петровна (учитель математики) | Конкурс исследовательской деятельности педагогов «Проектирование современного урока математики с учетом ФГОС ООО» | Победитель  |
| 2 | Ольховская Валентина Владимировна (учитель начальных классов) | VI муниципальный конкурс молодых педагогов « Призвание» | Победитель  |
| Региональный конкурс молодых педагогов Педагогический дебюд-2015» | Призер  |
| 3 | Чулкова Татьяна Владимировна (учитель начальных классов) | 3-ий муниципальный конкурс молодых специалистов «Призвание» | Победитель  |
| Областной конкурс «Педагогический дебют» в номинации «Призвание – учитель!» | Победитель  |
| Всероссийский конкурс «Педагогический дебют – 2014» | Номинант  |
| 4. | Девришалиева Мальвина Саидовна (педагог-психолог) | Муниципальный конкурс молодых специалистов 2016. | Победитель |
| 5. | Тетёшкина Светлана Владимировна(учитель математики) | Муниципальный конкурсисследовательской деятельности педагогов«Проектирование современногоурока математики с учётом ФГОС-16»В номинации «Урок математики по новому стандарту» | Призер  |
| 6. | Медведева Анна Александровна(воспитатель ГПД) | Всероссийская научно-практическая конференции «Компетентностныйподход в образовании: от теории к практике» |  Участник |
| 7. | Романова Екатерина Геннадьевна(воспитатель ГПД) | Межмуниципальный конкурс методических разработок внеклассных мероприятий по профилактике асоциальных явлений у несовершеннолетних среди педагогов-психологов образовательных учреждений. | Победитель  |

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 профессии.

 Поэтому и нужна молодым учителям постоянная методическая поддержка. И здесь нашим помощником выступает наша Модель «Адаптация молодого учителя», её девиз: «Не поучать, не противопоставлять, а сотрудничать».

