

УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ МЕДИЦИНЫ, ЭКОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ

Учебное пособие
«Социальная адаптация выпускников
в современных социально-
экономических условиях»

- *специальность*

49.02.02 Адаптивная физическая культура

- *автор* – Шевчук М.Т.

- *рассмотрено и одобрено*

на заседании ПЦК

Протокол № 4 от 26.11 2015 г

Председатель ПЦК  Шевчук М.Т.

утверждено

на заседании Методсовета МК УлГУ

Протокол № 5 от 17.12 2015 г

Председатель ПЦК  Тумакаева Л.В.

г. Ульяновск, 2015 г.

Рецензия

на учебное пособие по спецкурсу « Социальная адаптация выпускников в современных социально-экономических условиях » для специальности

49.02.02 Адаптивная физическая культура

разработанную преподавателем Шевчук М.Т.

Учебное пособие по спецкурсу «Социальная адаптация выпускников в современных социально-экономических условиях» составлено в соответствии с базисным учебным планом Федерального Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности для специальности 49.02.02 Адаптивная физическая культура и удовлетворяет его требованиям.

Структура пособия соответствует тематическому плану изучения дисциплины и включает следующие разделы: адаптация — как психолого-педагогическая проблема начинающих учителей, организационно-педагогические условия профессиональной адаптации молодых учителей, профилактика социальной дезадаптации.

Пособие содержит теоретический материал и перечень вопросов для самоконтроля необходимых для закрепления и самостоятельного изучения дисциплины.

Пособие может быть использовано как на уроке так и при подготовке домашнего задания и при самостоятельном изучении.

Рекомендована основная и дополнительная литература для преподавателя и студентов.

Пособие отвечает всем современным требованиям и тенденциям обучения и направлено на формирование профессиональных компетенций студентов.

Рецензент

Преподаватель высшей

квалификационной категории,

педагог-психолог

В.Ю.Бакшеев

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. АДАПТАЦИЯ КАК ПСИХОЛОГО - ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

- 1.1. Проблемы начинающих преподавателей
- 1.2. Понятие социальной и профессиональной адаптации в психолого - педагогической литературе.
- 1.3 Факторы, определяющие профессиональную адаптацию молодых учителей.

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ.

- 2.1. Организация учебно-воспитательного процесса
- 2.2 Школьная документация в работе учителя
- 2.3 Организация воспитательной работы в классе
- 2.4 Социология образования. Ученик в социум
- 2.5 Социально - психологический климат в педагогическом коллективе - как условие, влияющее на процесс профессиональной адаптации молодых учителей.
- 2.6 Профессиональная адаптация молодых учителей в процессе взаимодействия педагога - наставника и молодого учителя.
- 2.7 Деятельность методической службы в профессиональной адаптации молодых учителей.

Глава 3. ПРОФИЛАКТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ

- 3.1 Развитие самопознания «Я – уникальный».
- 3.2 Развитие мотивации к достижению успеха «Трон успеха».
- 3.3 Развитие лидерского потенциала «Я – лидер».
- 3.4 Развитие навыков самопрезентации «Посмотрите на меня».
- 3.5 Развитие навыков планирования времени «Тайм-менеджмент»
- 3.6 Развитие навыков поиска работы «Моя профессиональная карьера»

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

У молодых учителей в процессе адаптации сохранились проблемы установления взаимоотношений с обучающимися, родителями, администрацией. Добавились трудности, связанные с созданием семьи и рождением ребенка, необходимостью решать экономические проблемы за счет увеличения учебной нагрузки.

Н.С. Глуханюк пишет: «Реальное выполнение профессиональных функций вызывает серьезные трудности, заключающиеся в недостатке знания методики преподавания, низком квалификационном уровне, неумении строить взаимоотношения с учащимися и родителями».

Причины неготовности выпускника сразу после окончания учебного заведения выполнять профессиональную деятельность на высоком уровне, не испытывая непреодолимых проблем:

- низкий уровень профессиональной подготовки по учебному заведению в целом;
- низкий уровень профессиональной подготовки по циклу профессионально важных дисциплин;

- несформированность профессиональной направленности и профессионального самосознания, профессиональной идентичности;
- несформированность компетенции у конкретных выпускников, которые учились не в полную силу (с красным дипломом заканчивают единицы), т.е получили такую подготовку, которая требует по окончании учебного заведения дополнительных усилий для овладения профессий.

Проблемы в процессе программы адаптации переживает абсолютное большинство молодых учителей. Но система непрерывного педагогического образования, к сожалению, не реагирует на этот очевидный факт и не предусматривает соответствующих мер, помогающих большинству начинающих учителей решить профессиональные проблемы. Адаптация понимается как соответствие между уровнем профессиональной подготовки, который определяется компетенциями образовательного профессионального стандарта, и требованиями профессиональной деятельности, соответствие, при котором выпускник без проблем включается в профессиональную деятельность.

Проблемы в адаптации свидетельствуют о расхождении между уровнем сформированной у выпускника компетентности и требованиями профессии.

Своевременное преодоление этих проблем способствует профессиональной адаптации, повышает качество учителя.

Глава 1. АДАПТАЦИЯ КАК ПСИХОЛОГО - ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА начинающих учителей

1.1. Проблемы начинающих преподавателей

«Не ошибается тот, кто ничего не делает», — гласит народная мудрость. Но означает ли это, что мы должны смириться со своими ошибками и плыть по течению? Ни в коем случае! Каждую обнаруженную нами ошибку нужно понять, проанализировать и принять меры, чтобы предотвратить ее повторение.

В этой статье мы расскажем об основных ошибках, допускаемых начинающими (и не только) учителями, и надеемся, что статья поможет вам достичь профессионального успеха.

Наблюдая за общением и работой начинающих (и не только) учителей, приходишь к выводу, что все мы ошибаемся и наступаем практически на одни и те же грабли: совершаем одинаковые ошибки в начале своей педагогической карьеры. Конечно, допуская их и видя результат, мы постепенно приходим к пониманию, что же мы делали не так. На понимание отдельных ошибок, на понимание себя и своего места в профессии порой нужно несколько месяцев или даже лет. В это время могут страдать наши ученики, их образование и воспитание. Что же, неужели отказаться от работы в школе, раз на нас лежит такой груз? Нет, конечно же, нет: нужно продолжать работать, пробовать, искать, изучать и внедрять новые методики, приемы, «изюминки» — только так мы можем добиться высокого профессионализма. Это длительный процесс, и не стоит ждать результат сразу.

11 основных ошибок начинающих учителей

- **Ожидание от учеников идеального поведения и успеваемости. Ожидание от родителей беспрекословного доверия и внимания словам учителя**

Действительно, многие учителя в школе и вузе были отличниками, «хорошими» мальчиками и девочками, способными и усердными, которым были интересны науки, школьные занятия и учителя. Это и переносится начинающим учителем на всех своих учеников: они должны учиться исключительно на «4» и «5», хотеть получать знания, всегда быть готовыми к урокам, всегда ходить на урок с интересом и радостью и т.д. Того же мы ждем и от родителей: если это хороший родитель, он беспрекословно должен делать то, что предлагает учитель и способствовать обучению своего ребенка. Чем грозят учителю такие ожидания и как относиться к детскому нежеланию учиться и быть круглым отличником, читайте в статье Дети как дети и ученики как ученики.

- **Принятие любых детских проделок и неуспеваемости на свой счет, чрезмерное переживание об успехах на работе**

Если бы у врачей по поводу каждого рецидива болезни и летального исхода были непосильные душевные муки, они бы не смогли работать и не смогли бы приносить пользу тем, у кого есть надежда на выздоровление. Нужно принять как данность, что человек не властен над силами природы

и не может излечить неизлечимого больного. Конечно, трудно пережить неуспех операции и жестокость жизни. Но сколько людей страдают от своих вредных привычек: алкоголизм, пьянство, наркомания, несоблюдение техники безопасности — за все это не может отвечать врач, которому доставили больного. Так и учитель не может полностью отвечать за успехи и поведение своих учеников: у детей есть родители, которые несут за них ответственность. И, если для родителей плохая успеваемость и прогулы их ребенка норма, то учитель часто ничего не может сделать. И не нужно «убиваться» за обычные, «рабочие» моменты: носить эти переживания домой, нагнетать их, считать себя неудачником, считать, что учительство — не ваше и т.п. Богу богово, работе — рабочие моменты. Нужно отделить себя лично от работы. И не нужно принимать как личное оскорбление или обиду, например, невыученный ребенком урок или «хитрость» о том, что он забыл дома тетрадь, сломался лифт и вообще он опоздал, потому что переводил бабушку через дорогу.

Можно привести лошадь на водопой, но невозможно заставить ее пить.

- **Панибратство или слишком жесткий, авторитарный стиль общения и преподавания**

Подчас, ища дешевой популярности среди учеников, начинающие учителя общаются с детьми на равных, используют слэнг, не самые «педагогические» темы общения, позволяют некоторые вольности детей по отношению к учителю, разрешают такие же вольности на уроке: хождение по классу, выкрикивания, свободное посещение, свободное ведение записей и т.д. В этих «вольностях» самих по себе криминала нет, но в совокупности часто это приводит к тому, что дети перестают уважать учителя, считая его слабым и неопытным. Вернее, сначала это имеет положительный эффект: устанавливаются отношения с детьми, начинается работа, но потом дети чувствуют себя все свободнее и раскованнее, и в итоге «салятся на голову». Часто это приводит к плохой дисциплине и полному неуважению к учителю.

Вне зависимости от разницы в возрасте, учитель должен понимать, что он на уроке — главный, он — ведущий, он — ответственный и от него ожидают определенного стиля поведения. Если вы хотите добиться успехов в работе с классом, вы должны четко определить и дать понять детям, кто главный и каковы правила игры. Пусть правила установили вы вместе, но правила должны быть. И вы должны обращать внимание на нарушение правил и сами должны их соблюдать.

Вторая крайность: излишняя жесткость, моральное давление на детей и полное отсутствие личных отношений и даже намек на них. То ли из-за боязни первого варианта, то ли в силу своих предрасположенностей, многие начинающие учителя начинают «закручивать гайки» с первого урока: пресекая любое инакомыслие, обсуждение и личные отношения. На уроке у таких учителей психологически некомфортно, тяжело, таких учителей тихо ненавидят.

- **Невыполнение обещаний**

Очень распространенная ошибка, но очень важная: по невнимательности, или из-за занятости или других причин учителя не выполняют собственные обещания. Раз-два, и дети перестают вам верить. Обещали сходить в кино? Сказали, что снизите оценку, если работа не будет сдана вовремя? Говорили, что позвоните родителям, если ученик еще

раз опоздает на урок? Выполняйте! Или не говорите, или делайте — другого варианта нет. Разве что предоставить объективные причины, почему не смогли сделать обещание: заболели, отменили сеанс и т.д.

- **Чрезмерная подготовка к уроку**

Многие учителя жалуются: ничего не успеваю, ложусь спать поздно, готовлюсь к урокам часами. Что-то здесь не так. Конечно, если вы работаете первый год и у вас все параллели, то подготовки очень много. Но если вы работаете не первый год, если у вас не так много предметов и параллелей, то как вы готовите один урок по несколько часов? Каждый урок? Необычные, очень продуманные, с массой заданий и дополнительных материалов уроки должны быть в арсенале учителя, но изобретать велосипед каждый урок, подходя к подготовке исключительно творчески и оригинально?... Так ли это необходимо? Насколько снизится эффективность обучения, если вы будете использовать учебник и методички? Стоит ли игра свеч? Или вы просто не умеете готовиться к урокам, отвлекаетесь, или слабые знания, полученные в вузе, не дают готовиться к урокам быстро?

- **Отсутствие планов урока, планов развития, профессиональных целей, системы оценки своей работы**

Конечно, «бумажки» сейчас всех «достали». Но ведь ваша личная профессиональная цель — это не бумажка для вышестоящей инстанции, анализ контрольной работы — тоже не методисту нужен. Как вы узнаете, есть ли успех в вашей работе и насколько хорошо вы учите, если у вас нет ни планов, ни целей, ни срезов, ни минимального анализа? В работе любого специалиста это должно быть, хотя бы «для себя», в свободной форме.

- **Моя хата с краю**

Или: «Как мне платят, так я и работаю». «Им не нужно, мне тем более». Так не пойдет: вы пришли в школу, согласились с условиями, взяли ответственность, будьте добры, работайте: занимайтесь и обучением, и воспитанием, и успех ученика и его нежелание идти на ваш предмет и учить его — и ваша вина тоже. Как и успех ученика, и его любовь к предмету — ваша заслуга. Учитель — не вузовский преподаватель, читающий лекцию с листа, учитель должен учить, заинтересовывать, воспитывать. Да, не всегда удачно, не всегда получается, но нужно искать подходы и методы, нужно целенаправленно прилагать усилия к успеху своих учеников.

- **Слишком сложная подача материала или, наоборот, необоснованное упрощение**

Давайте ребенку нагрузку по силам: чтобы не был от наличия терминов вузовского уровня и не считал ваш предмет «легкотней», на котором нечего делать. Мозг должен трудиться: давайте средние по сложности задания и посложнее для тренировки мозга. Объясняйте незнакомые понятия и слова, учите сокращать слова при записи, учите «хитростям», упрощающим обучение: как легче запомнить иностранные слова, как быстрее перемножить числа, как проще запомнить формулу.

Маятник — это штучка, подвешенная на ниточке и двигающаяся туда-сюда.

- **Дети тоже люди**

И с ними нужно общаться уважительно, без шуток над именами и их ответами, чувствами и мнениями. Дети могут говорить и делать глупости, но это не повод не уважать их и смеяться.

- **Профессиональная этика**

Никогда не обсуждайте и не осуждайте других учителей с детьми. Никогда не обсуждайте отсутствующего или присутствующего на занятии ребенка.

- **Излишняя неуверенность или, наоборот, излишняя уверенность**

И тому, и другому не место в школе. Бойтесь работать и дрожат коленки? Не знаете, что сказать детям и как показаться им на глаза? Не работайте в школе. А лучше подумайте о том, что привело вас в школу, о своем образовании, своих успехах, мечтах и идите к ним, к своим ученикам. Они ждут вас и готовы поверить вам и довериться вам. Вам уже доверили детей, класс, на вас положилось и руководство школы, и родители — значит, нужно идти и действовать. Нужно работать, и все получится.

Есть только два мнения: мое и неправильное

Но не зазнавайтесь: излишняя самоуверенность, вера в свою непогрешимость и суперпрофессиональность, непризнание авторитетов — всему этому не место в работе учителя. Цените себя как профессионала, но будьте открыты миру педагогики: и старой школе, и новой, читайте, развивайтесь, экспериментируйте.

Понятие социальной и профессиональной адаптации в психолого-педагогической литературе.

У молодых учителей в процессе адаптации сохранились проблемы установления взаимоотношений с обучающимися, родителями, администрацией. Добавились трудности, связанные с созданием семьи и рождением ребенка, необходимостью решать экономические проблемы за счет увеличения учебной нагрузки.

Н.С. Глуханюк пишет: «Реальное выполнение профессиональных функций вызывает серьезные трудности, заключающиеся в недостатке знания методики преподавания, низком квалификационном уровне, неумении строить взаимоотношения с учащимися и родителями».

Причины неготовности выпускника сразу после окончания ВУЗа выполнять профессиональную деятельность на высоком уровне, не испытывая непреодолимых проблем:

- низкий уровень профессиональной подготовки в ВУЗе в целом;
- низкий уровень профессиональной подготовки по циклу профессионально важных дисциплин;
- несформированность профессиональной направленности и профессионального самосознания, профессиональной идентичности;
- несформированность компетенции у конкретных выпускников, которые учились не в полную силу (с красным дипломом заканчивают ВУЗ единицы), т.е. получили такую подготовку, которая требует по окончании ВУЗа дополнительных усилий для овладения профессией.

Проблемы в процессе программы адаптации переживает абсолютное большинство молодых учителей. Но система непрерывного педагогического образования, к сожалению, не реагирует на этот очевидный факт и не предусматривает соответствующих мер, помогающих большинству начинающих учителей решить профессиональные проблемы. Адаптация понимается как соответствие между уровнем профессиональной подготовки, который определяется компетенциями образовательного профессионального стандарта, и требованиями профессиональной деятельности, соответствие, при котором выпускник педВУЗа без проблем включается в профессиональную деятельность.

Проблемы в адаптации свидетельствуют о расхождении между уровнем сформированной у выпускника компетентности и требованиями профессии. Своевременное преодоление этих проблем способствует профессиональной адаптации, повышает качество учителя.

Проблемы молодых учителей, говорящие о сложностях в адаптации к профессиональной деятельности, можно разделить на несколько групп:

- проблемы, обусловленные когнитивно-информационной (психолого-методической) некомпетентностью;
- проблемы, вызванные неготовностью решать воспитательные задачи;
- проблемы, в основе которых лежит коммуникативная некомпетентность;
- проблемы, обусловленные личностными особенностями учителя (эмоциональными особенностями, характером, самосознанием и т.д.);
- социальные проблемы.

Проблемы, обусловленные когнитивно-информационной (психолого-методической) некомпетентностью

Распространенная проблема молодого учителя – отсутствие внимания учащихся на уроке. Много и тщательно готовясь к уроку, учитель иногда до мелочей разрабатывает сценарий своего поведения и деятельности, но не предусматривает занятость учащихся, забывая, что условием сосредоточенного внимания является активная познавательная деятельность ученика. Проблема оказания помощи неуспевающим учащимся лежит в построении школьного обучения на основе принципов развивающего обучения – теория Л.С. Выготского о зоне ближайшего развития – одно из важных положений: зона ближайшего развития выявляется, а ученик может перейти на новый уровень актуального развития только с помощью учителя. Это значит, что учитель должен запоминать материал, структурировать, помочь думать, управлять процессом усвоения, учения. Когда учитель призывает «Думайте! Думайте!» - многие ученики хотят следовать этому призыву, но не могут, не умеют. А если спросят учителя: «А как думать?» - к сожалению, большинство молодых учителей не смогут ответить на этот вопрос.

Проблема понимания учебного материала и успешного его усвоения также связана с психологическими основами методики обучения. Объяснение нового материала, ориентированное на определенную группу учащихся, предполагает, что для других категорий учеников нужно дать иное объяснение, а не просто многократное повторение того же объяснения теми же словами. Здесь требуется новый вариант объяснения с опорой либо на образное мышление, либо на практически действенное, либо изменение оснований объяснения с включением в него тех знаний, которых ученику недостает для понимания нового и т.п.

За понимаем и не пониманием часто стоит проблема мотивации, отношения к предмету усвоения. Создать условия, при которых возникает не только положительная мотивация, но и потребность усваивать сложный материал, также имеет психологическую природу. Есть психологические условия, при которых учитель может, уяснив потребности ученика, обеспечить высокую познавательную активность и мотивацию. Молодой учитель действует по жестким схемам, копирует методические разработки и т.д.

Проблема прогнозирования результатов усвоения учебного материала и трудностей учащихся при его усвоении.

Есть категория опытных учителей, которая не прогнозирует затруднения учащихся при усвоении нового материала. За этой проблемой кроется глубина знания предмета, возрастных особенностей учащихся и, в частности, особенностей их восприятия и мышления, а также рефлексивный анализ процесса и результатов своей деятельности.

Соотнося перечисленные проблемы с содержанием требований к компетенциям выпускника, можно сказать, что эти трудности связаны с несформированностью когнитивно-информационной компетентности. К ним могут быть отнесены и те трудности, которые учителя испытывают при организации воспитательной работы.

Проблемы, вызванные неготовностью решать воспитательные задачи.

Молодые учителя говорят, что они не обучены осуществлять воспитательную работу, поэтому у них проблемы. Но о причинах неудач в воспитательной работе нет самоанализа своего поведения.

Неиспользованный ресурс ВУЗа – это формирование профессиональной направленности, которая с первых лет обучения может обеспечить интерес к делам профессионального сообщества, желание готовить себя к профессиональной деятельности (создание профессиональной библиотеки, методических материалов, изучение педагогического опыта), интерес к ребенку, понимание его возрастного своеобразия, мотивов его поведения.

Проблемы начинающих преподавателей

Обучение — то, с чем в жизни и в разном возрасте сталкивался каждый. И, казалось бы, трудно не быть специалистом в этом вопросе, но... На практике начинающие и опытные преподаватели часто сталкиваются с целым рядом проблем.

Одно поколение.

Часто преподавательская деятельность начинается еще в студенческие времена и возраст учеников не сильно отличается от возраста преподавателя. В этом есть свои плюсы и минусы. Плюсы в том, что почти ровесникам проще найти общий язык. Это положительно сказывается на выборе материала и общем ходе занятия.

Минусы связаны с вопросом компетентности и авторитетности молодого преподавателя, который может столкнуться с вполне резонным, с точки зрения, ученика вопросом: «А почему это я должен слушаться тебя, как учителя? Ты же не на много старше меня!». Знакомо? Что делать в такой ситуации?

Ответ прост — не реагировать бурно и агрессивно. Первое золотое правило взаимодействия с учеником: «Что отдаешь, то и получаешь». Не пытайтесь встать на позицию силы, это только усугубит ситуацию. Золотым ключиком к решению проблемы станет сам предмет и ваш искренний интерес к нему. Просто покажите, что вы знаете намного больше интересных вещей, чем ваш ученик, и более того готовы поделиться этими знаниями с ним.

Страх преподавания, неверие в собственные силы

Всем свойственна рефлексия, но иногда она приносит не только пользу... Продумывая, с чего начать урок, какое задание подобрать, начинающий преподаватель настолько погружается в материал, что тонет в нем. Время урока кажется ничтожно маленьким, не способным вместить весь объем информации. Или наоборот, знаний катастрофически не хватает и нависает страх тишины — длительных пауз, провалов в середине урока. Что делать, чтобы избежать этих крайностей?

Тщательно планировать и готовить урок. Есть смысл составить план и разбить его на основные этапы. Важно глубоко погрузиться в материал и найти в нем не только головокружительные сложности, но и интересные моменты, то что поможет привлечь внимание и разрядит атмосферу.

Вредный ученик и каверзные вопросы

В практике каждого преподавателя был такой вредный ученик, задающий сложные вопросы, пытающийся вывести из равновесия,

подорвать авторитет. Как правило, его умственные способности выше средних, и он применяет на вас хорошо отработанные на других преподавателях методы воздействия. Как с ним бороться?

Не поддавайтесь! Даже, если его провокации удаются — сохраняйте спокойствие. В данной ситуации отсутствие реакции - лучшая реакция. К сожалению, многие преподаватели, обращая излишнее внимание, развивают в нем страсть к манипуляции. Не кормите вампира, и ему станет неинтересно кусать вас.

Что делать, если вы не знаете ответа на очередной сложный вопрос? Не пугайтесь, это не катастрофа, вы - живой человек, а не энциклопедия, и можете всего не знать. Просто спокойно сознайтесь, что вопрос сложен для вас и вы не готовы ответить на него прямо сейчас. Пообещайте, что ответите на следующем уроке и обязательно сдержите слово.

Второе золотое правило звучит так «Требуй от ученика только того, что выполняешь сам». Глупо требовать приходить без опозданий на урок, если сам опаздываешь. Справедливость – фундамент, на котором строятся эффективные методы обучения. У вредного умного ученика обострено чувство справедливости — вы сможете справиться с ним, только если вы справедливы сами.

Более того, в ваших руках использовать его интеллект на благо. Заинтересуйте его предметом. Спокойно, бесстрастно воспринимая его выходки не игнорируйте позитивное начало, развивайте его интеллект. И в ближайшем будущем в его лице вы обретете не только союзника, но и благодарного слушателя, а значит — хорошего ученика. А как же быть с каверзными вопросами? Постарайтесь их предугадать. Как? Здесь можно предложить одну любопытную практику.

Практикум 1. Я и вредный ученик

Попробуйте мысленно поменяться местами с учеником, поставьте себя на его место, по ту сторону баррикад. И посмотрите на подготовленный материал урока его глазами. Какие вопросы возникают у вас? Где слабое место? Сформулируйте каверзные вопросы, а потом, вернувшись на свое место, ответьте на них.

«Тупой» ученик, проблемы с восприятием материала

Ситуация, с вредным учеником, рассмотренная выше, связана с решением интересной проблемы. Вредный ученик – всегда яркая личность... В отличие от обычного, рядового ученика, да еще и с проблемами в восприятии даже элементарных вещей. Работа с ним может показаться долгой, нудной, каторжной.

Здесь надо понять одно – неспособных и тупых от природы нет, есть только ученики с плохо развитыми навыками восприятия или они просто равнодушны к предмету. И в этом случае необходим индивидуальный

подход.

В процессе преподавания вы овладеваете все большим объемом информации – это необходимое условие профессионального роста и развития, вы меняетесь. И многие вещи в вашем предмете начинают казаться очевидными, «ёжику понятными». Не судите учеников по себе! Поймите простую истину: «ёжику ничего не понятно». Запаситесь терпением, элементарные вещи вам придется многократно повторять. Постарайтесь при каждом повторении подавать материал в новом свете, находите разные выражения, используйте примеры и метафоры (чем ниже уровень ученика, тем лучше он воспринимает образные, визуальные, яркие примеры). Для решения проблемы есть смысл обратиться к практикуму.

Практикум 2. Я и «тупой» ученик

Присмотритесь к ученику. Постарайтесь мысленно поменяться с ним ролями. Проанализируйте, что мешает ему на занятии? Может, вы слишком быстро говорите? А ученик интровертен и медлителен от природы?

Может он с трудом воспринимает информацию на слух? Потратьте время на запись, лучше систематизируйте материал, так, чтобы важное всегда было перед глазами.

Помните, что непрерывно, не отвлекаясь, человек может воспринимать информацию не более 45 минут. Делайте небольшие паузы, отступления, давайте возможность отдохнуть, не стоит на протяжении урока непрерывно «фаршировать» ученика знаниями. Находите время для общения, но не впадайте в крайности, иначе занятие получится не по теме.

Урок для самого себя

Странная ситуация, когда учитель так увлекается материалом, что забывает про ученика или учеников. Забирается в дебри, в которых не рискует свернуть шею только профессионал. И, упиваясь своими знаниями, совершает увлекательное (для самого себя) путешествие вглубь предмета...

Никогда не забывайте про учеников, ведите их за собой, подобно Вергилию у Данте. Делайте паузы, давайте время, помогайте сформулировать и задать вопросы, отвечайте на них. Всегда отслеживайте реакцию на то, что вы говорите. Обучение – это всегда двусторонний процесс взаимодействия!

Итак, подведем итог. Вот пять основных проблем, с которыми может столкнуться начинающий преподаватель:

1. **Одно поколение.**
2. **Страх преподавания, неверие в собственные силы.**
3. **Вредный ученик и каверзные вопросы.**
4. **«Тупой» ученик, проблемы с восприятием материала.**
5. **Урок для самого себя.**

Для решения этих проблем необходимо руководствоваться негласными правилами преподавания, которые звучат так:

- «Что отдаешь, то и получаешь». Избегайте агрессии, иначе она к вам вернется, не применяйте силовых методов воздействия на ученика;
- Найдите индивидуальный подход к каждому ученику с учетом его личностных особенностей и навыков восприятия информации;
- «Требуй от ученика только того, что выполняешь сам». Основное требование — быть справедливым;
- Обучение — это процесс взаимодействия, общайтесь с учеником;
- Грамотное построение (планирование) занятия позволит отследить уровень усвоения материала.

Соблюдение этих правил позволит вам сделать гармоничным и наиболее эффективным процесс обучения.

Список этот, бесспорно, не исчерпывающий. Если в вашем арсенале есть испытанные методы решения проблем, поделитесь ими

1.3 Факторы, определяющие профессиональную адаптацию молодых учителей.

«Человеку свойственно ошибаться» - эти слова в полной мере относятся и к начинающим учителям. Однако не следует чрезмерно опасаться возможных ошибок, ведь от них не застрахованы даже опытные педагоги. Когда школьный учитель впервые входит в класс, для него многое неожиданно. Но хотя новая окружающая его обстановка порой полна неясностей, решения он должен принимать незамедлительно. В этот момент учителя можно сравнить с водителем, впервые оказавшимся в оживленном транспортном потоке: его ошеломляют мчащиеся в разные стороны автомобили. Естественно, что в такой ситуации человек испытывает напряжение и состояние, близкое к паническому страху. Он старается сосредоточить внимание на собственных операциях, одновременно не упуская из виду действий окружающих его людей. Тех или иных ошибок ему все равно не избежать, но по мере того, как приобретаются опыт и навыки, многие действия будут совершаться автоматически. Его реакции и оценка ситуации станут более адекватными, он почувствует известное раскрепощение, сможет сосредоточить внимание на главном: достижении максимума эффективности в своих действиях и плавного продвижения вперед.

ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА УЧИТЕЛЯ

Первопричиной разного рода оплошностей нередко оказываются индивидуальные особенности учителя. Лишь активная работа педагога над собой позволяет их избежать.

Постановка голоса. Многим учителям порой трудно судить объективно об особенностях своего голоса. Так, приходится сталкиваться с людьми, говорящими в классной комнате настолько тихо, что учащиеся с большим трудом разбирают сказанное или вовсе ничего не слышат. В аудитории, где учащиеся не слышат слов преподавателя, возникает вопросительное переглядывание и недоуменный шум. Если на эти недостатки указать учителям, то выясняется, что они, как правило, не осознают всей серьезности положения. И напрасно. Проверить уровень громкости своего голоса несложно. Достаточно спросить сидящих в последних рядах, все ли отчетливо слышат то, что говорит учитель. Педагогу не следует ждать, пока кто-нибудь из учащихся обратится к нему с просьбой говорить погромче, а ведь именно так порой и происходит. В отдельных случаях начинающий учитель по совету более опытных коллег намеренно понижает голос, надеясь тем самым заставить учащихся слушать его внимательнее. Ошибочный совет! Такой прием нежелателен, поскольку внимание учащихся должно быть сосредоточено на предмете объяснения, а не на голосе учителя.

Иногда педагог ведет урок так, что его голос гремит на весь класс. Хотя никаких затруднений в восприятии речи учителя у учащихся, казалось бы, не возникает, тем не менее такая манера ведения урока страдает не меньшими недостатками, чем вышеописанная.

Излишне усложненный словарь. Довольно часто начинающие учителя допускают общую для них ошибку, пересыпая свою речь оборотами и терминами, привычными для них, но непонятными для учащихся. Если только речь не идет о терминологии преподаваемого предмета, то учителю следует пользоваться более элементарным словарным фондом. Это отнюдь не означает, что учитель должен впасть в противоположную крайность и, подлаживаясь под своих учеников, искусственно делать свою речь примитивной в лексическом отношении. Немного практики и наблюдательности помогут начинающему учителю отыскать «золотую середину». Но во всех случаях, когда учитель употребляет то или иное слово, с которым, по его мнению, незнакомы ученики, ему следует написать это слово на доске, объяснить его значение всему классу, а затем вызвать кого-либо из учащихся и удостовериться в том, что значение этого слова усвоено правильно.

Коммуникативные ошибки. Общаясь с учащимися на занятиях в классе, учителя нередко говорят либо слишком быстро, либо слишком медленно. В первом случае учащиеся попросту не успевают вникнуть в сказанное учителем: учитель стремится донести до учащихся чересчур обширную информацию в излишне быстром темпе.

На уроке учителю не следует держать себя так, как будто он выступает с ораторской трибуны. Он должен говорить просто, рассказывать, а не изрекать. Наиболее уместна непринужденная манера общения с классом. Обращаясь к учащимся, учитель должен смотреть на них, а не разглядывать доску, пол или потолок. Некоторые учителя тяготятся необходимостью смотреть в глаза своим ученикам: по их словам, это мешает им сосредоточиться. Психологически скованному начинающему учителю можно предложить следующий способ визуального контакта с классом: не фиксировать внимание на том или ином ученике, а смотреть как бы между ними, скользя взглядом по лицам в классной комнате. Тогда у учащихся создается впечатление, будто учитель находится с каждым из них в постоянном визуальном контакте. По мере того как начинающий учитель обретает уверенность в себе, ему становится легче смотреть прямо в глаза каждому ученику в отдельности.

Из-за отсутствия коммуникативных навыков в речи начинающего учителя порой возникают ненужные паузы и разрывы. Может войти в дурную привычку заполнять их междометиями типа «э... э...». Другой не менее скверной манерой заполнять паузы является злоупотребление словами-паразитами или даже целыми фразами

Принято считать, что педагоги превосходно знают нормы грамматики и литературного языка. Однако случается, что учитель допускает грамматическую ошибку непосредственно в ходе общения с классом.

Вышесказанное относится и к тому, что пишет учитель на классной доске. Перед тем как направиться на урок, следует полистать словарь, чтобы незнакомых слов для учителя не существовало. Но ведь случаются и элементарные описки. Как быть с ними? Совет может быть лишь один: учителю следует внимательнейшим образом перечитывать все написанное им на классной доске.

Дурные привычки. Начинающие учителя иногда не полностью осознают, как они держат себя в классе, Существует тип «нервного» учителя, меряющего шагами пространство классной комнаты из угла в угол. При этом такой учитель непременно ритмично выстукивает каблуками. Другому обязательно нужно вертеть в руках мел или перебрасывать его с ладони на ладонь. Третий во время урока запустит руку в карман и примется брэнчать мелочью. Четвертый то и дело прибегает к излишне эмоциональной жестикуляции. Есть учителя, постоянно играющие очками, завитками собственных волос, пуговицами, ремнями и т. д. Все эти манипуляции приковывают внимание учеников к внешним особенностям поведения учителя и тем самым отвлекают от урока. Учителя должны стремиться как можно скорее изжить подобные дурные привычки начиная с того момента, как осознают их путем самонаблюдения или с помощью коллег.

Пренебрежение личной гигиеной. Как правило, школьные учителя являются в класс аккуратно одетыми и подтянутыми -- на них приятно смотреть. Однако всегда найдется учитель, одетый хотя и со вкусом, но тем не менее не совсем ладящий с личной гигиеной. Некоторым людям нелишне напомнить, что требуется содержать в порядке одежду, чаще освежать кожу. Неприятный запах изо рта -- возможно, результат болезни ротовой полости или желудочного заболевания, неумеренного курения или излишнего потребления острой пищи -- может привести к тому, что ученики будут сторониться своего учителя как в переносном, так и в прямом смысле слова. Какой бы ни была причина, начинающему учителю следует устранять подобные недостатки.

Чувство такта. Время от времени начинающие учителя допускают неосторожные замечания и реплики перед классной аудиторией и вне ее. Одно неосторожно сказанное слово может получить чрезмерно широкий резонанс. Это негативно отражается на учащихся, непосредственно на самом учителе, педагогическом персонале школы, в которой он пробует свои силы, а порой и на микроклимате местной общины.

Недостаточное знание учащихся. Учитель, не зная индивидуальных особенностей своих учеников, не может рассчитывать на успех. Несмотря на то что профессионально-педагогическая подготовка и повседневный труд учителя ориентированы на фронтальные формы работы с классом, ему не следует забывать об индивидуальном подходе к учащимся, об их личностных особенностях и проблемах. Некоторые начинающие учителя недостаточно осознают эту необходимость и рассматривают своих учеников скорее как безликую массу. Это безусловно ошибочный подход, ибо не кто иной, как школьный учитель, обязан помочь каждому ученику раскрыть свои потенциальные возможности как уникальной личности.

Как ни трудно поверить, но факт остается фактом: иногда начинающий учитель так мало знает своих учеников, что не в состоянии называть их по именам даже после нескольких недель работы с классом. Такие промахи недопустимы.

Чрезмерное увлечение индивидуальным подходом.

Большинство школьных учителей уделяет пристальное внимание каждому из своих учеников. Но бывает и так, что индивидуальная работа с одним учащимся идет в ущерб его одноклассникам. Достаточно типичный случай: педагог не жалеет своего рабочего и свободного времени, помогая лишь одному ученику. Это несправедливо по отношению к остальным, у которых, возможно, затруднения в учебной работе проявлялись не столь отчетливо. Начинаящий учитель должен планировать свое время таким образом, чтобы успевать оказывать посильную помощь всем, кто в ней нуждается.

Профессиональная этика. В своем естественном стремлении понравиться классу начинающие учителя иногда переходят границы профессиональной этики, поддерживая фамильярные отношения с учениками. И тогда учителю некого винить, кроме самого себя, если за порогом классной комнаты он услышит, как к нему без тени смущения обращаются по имени. Хотя обычно учащиеся не решаются на это, однако излишняя фамильярность со стороны учителя может послужить для них тем толчком, который порождает неуважение к педагогу. Необходимо еще раз подчеркнуть, что при самых дружеских чувствах учитель должен соблюдать известную дистанцию с учениками во избежание панибратского отношения с их стороны. Стоит только однажды пренебречь требованиями профессиональной этики, и восстановить надлежащий стиль взаимоотношений с учениками будет очень трудно. Итак, учитель должен избегать любых заигрываний с учащимися ради завоевания дешевой популярности.

Пагубность негативного подхода к учащимся. Некоторые учителя словно специально задаются целью строить взаимоотношения со своими учениками на одних запретах. Они сосредоточивают свое внимание на ошибках учащихся, крайне редко поощряют их добросовестные усилия и достижения. Этим отличаются натуры скептические, желчные и занудливые. От своих учеников они не ждут многого, и те в свою очередь полностью «оправдывают» эти заниженные ожидания. В таких случаях ученики не очень стремятся разубедить учителя. Будущий учитель должен рассматривать свой труд как процесс содействия развитию личности, а само обучение как постоянное обогащение, а не иссушение человеческого ума. Педагог призван воспитывать, а не подавлять в ученике уверенность в собственных силах. Он не должен скупиться на одобрительные слова, если устный ответ или письменная работа ученика этого заслуживают. Если ответ ученика недостаточно точен, учитель должен попытаться помочь своему воспитаннику. Даже в том случае, когда ответ учащегося неудовлетворителен, а помощь со стороны учителя не дает результатов, то и тогда его реакция должна ободрять.

Эмоциональный самоконтроль. Поскольку учителю не чуждо ничто человеческое, ему порою свойственно состояние сильного эмоционального возбуждения. Но он не должен терять самоконтроль и поддаваться сиюминутным чувствам. Не надо забывать, что учащиеся --

живые существа, озорные, своевольные, упрямые. Иногда они склонны до предела испытывать терпение своего наставника. Учителю не следует делить класс на «своих» и «всех остальных». То, что ему одни учащиеся нравятся больше, другие меньше, вполне естественно. Но у некоторых школьных учителей есть свои явные фавориты, своего рода «старая гвардия», к помощи которой учитель прибегает в той или иной сложной ситуации. Эти же учащиеся используются педагогом для тех или иных личных поручений. Большинство учеников отлично осведомлено об этом «режиме наибольшего благоприятствования», которому неизбежно сопутствуют явные моральные издержки. Хотя бы из-за одного этого следует решительно избегать подобного деления учащихся.

Эмоциональный контроль по сути своей является самоконтролем. Опыт такого рода приобретает лишь в практике межличностных отношений. Например, когда учитель чувствует, что его терпение вот-вот иссякнет, лучше постараться переключить внимание и мысли на что-то постороннее. Будет разумнее немедленно пресечь назревающую конфликтную ситуацию и предложить ученику явиться к нему для беседы после урока, но довести урок до конца нужно во что бы то ни стало. Если учителя почему-либо не устраивает такое решение, ему следует выдержать паузу и только потом обратиться к ученику, из-за которого он на грани срыва. Вполне достаточно несколько секунд для того, чтобы учитель смог собраться и продолжить общение с учащимися без лишних эмоций. Поступая так, он не только разряжает обстановку в классе, но и подает хороший пример. Учителю нечего ждать проявлений самоконтроля у своих учеников, если сам он в должной мере не обладает умением владеть собой.

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ.

2.1. Организация учебно-воспитательного процесса

Традиционно, воспитание рассматривается как процесс формирования у учащихся гражданских, нравственных, психологических и физических качеств, обучение стереотипам поведения, в соответствии с предъявляемыми обществом обычаями и требованиями.

В узком смысле – это деятельность, связанная с формированием социально значимых качеств личности, активной жизненной позиции.

В широком – это целенаправленное создание условий для всестороннего развития личности школьника, реализации индивидуальности учащихся.

Таким образом, воспитание в современных условиях развития общества – это способ педагогического управления развития личности.

Ключевой фигурой в воспитательной работе является – классный руководитель. Именно он осуществляет наиболее тесное взаимодействие в блоках “педагог – педагоги”, “педагог – родители”, “педагог – учащиеся” (схема 1).

Схема 1 – Модель взаимодействия классного руководителя



Активное взаимодействие всех участников образовательного процесса необходимо для успешного протекания вопросов обучения, воспитания и развития личности ребенка.

- Блок “Педагог (классный руководитель) - педагоги”

Успешность воспитательного процесса в школе зависит от сотрудничества классного руководителя с:

1. Администрацией школы;
2. Педагогами-предметниками, работающими в классе;
3. Психологом школы;
4. Социальным педагогом;
5. Старшей вожатой;
6. Педагогами дополнительного образования;
7. Школьным библиотекарем.

Взаимодействие классного руководителя с **администрацией школы**, происходит через проверку дневников, контроль за ведением классного журнала (инструктажи по ТБ, учет пропусков уроков, занятость во внеурочное время и др.), собеседование, оказание методической помощи, проведение семинаров.

Взаимодействие с учителями-предметниками, работающими в классе. Все классные руководители знают, что успех работы, прежде всего, зависит от согласованной деятельности всех педагогов, т.к. такое взаимодействие решает очень важные воспитательные задачи. Оно необходимо для:

- Помощи в работе по развитию познавательных интересов;
- Содействия при контакте с родителями учащихся;
- Содействия индивидуальному подходу к учащемуся в процессе обучения;

При взаимодействии с учителями-предметниками классные руководители используют следующие формы работы:

- Посещение уроков учителей-предметников с целью наблюдения за организованностью учащихся на уроке (*основная форма взаимодействия*);
- Отслеживание выполнения классом контрольных работ;
- Организация малых педсоветов;
- Координация воздействия учителя класса на отдельных учащихся и на класс в целом;
- Приглашение учителей, работающих в классе, на родительские собрания (успеваемость, поведение);
- Приглашение учителей, работающих в классе, на индивидуальные беседы с учащимися;
- Участие в организации и проведении познавательных конкурсов, олимпиад, предметных недель.

Взаимодействие с психологом школы. Классные руководители школы в своей работе используют помощь школьного психолога. Традиционно применяются следующие направления в работе психолога:

1. Психологическое просвещение (выступление на педсоветах, родительских собраниях, классных часах);
2. Психологическая диагностика (индивидуальные личностные особенности учащихся);
3. Психологическая коррекция (решение проблем обучения, поведения, психологического самочувствия, разрешение конфликтных ситуаций между учениками, учителями и учениками, работающими в классе,

индивидуальная и групповая работа с классом и родителями (психологические тренинги);

4. Консультативная деятельность (оказание психологической помощи в вопросах развития и воспитания).

Взаимодействие с социальным педагогом. Социальный педагог – помощник классного руководителя в решении социальных проблем учащихся.

Работа классных руководителей с социальным педагогом ведется по следующим **направлениям:**

1. Профилактика правонарушений (организация встреч с органами правопорядка на классных часах, встречи с врачами ЦРБ);
2. Работа с опекаемыми детьми (социальные гарантии);
3. Профилактика пропусков уроков без уважительных причин;
4. Работа с семьей (посещение квартир детей “группы риска”);
5. Связь с социумом (КДН, ПДН, библиотеки города, ДТЮ, спортивная школа).

Взаимодействие со старшей вожатой

Основная функция старшей вожатой заключается в проведении разнообразных внеурочных мероприятий в школе. Задача классного руководителя – обеспечить совместную деятельность классного коллектива и вожатой в организации, подготовке и проведении общешкольного мероприятия.

Взаимодействие с педагогами дополнительного образования

Большинство происшествий происходит с учащимися во внеурочное время. Формы работы, используемые классными руководителями с педагогами дополнительного образования:

- Вовлечение учащихся в кружки по интересам (реклама кружков, встреча с руководителями, экскурсия в учреждения ДО);
- Посещение кружков, в которых занимаются учащиеся класса;
- Встреча с руководителями кружков;
- Приглашение на классные часы.

Взаимодействие со школьным библиотекарем

Большое значение в воспитательной работе с классом имеет школьная библиотека. С помощью библиотеки успешно развивается познавательная активность учащихся, интерес к учению, и, конечно же, любовь к книге.

Формы сотрудничества библиотекаря и классного руководителя, используемые в школе:

- Тематические беседы;
- Беседы по произведениям различных писателей;
- Экскурсии;
- Викторины;
- Книжные выставки;
- Библиотечные уроки;
- Библиотечные классные часы.

Наиболее активно используют систему взаимодействия с библиотекарем учителя начальной школы. Совсем мало старшие классы.

- Блок “Педагог – родители”

Воспитательная работа в школе никогда не будет достаточно содержательной и эффективной, если активного участия в ней не будут принимать родители, которые являются полноправными субъектами организации воспитательного процесса в школе.

Для многих классных руководителей проблема отношения с родителями самая сложная. Чаще всего классные руководители выражают недовольство:

- нежеланием родителей выполнять свои обязанности;
- низким уровнем семейного воспитания;
- несоответствие требований родителей возможностям их детей;
- пренебрежительное отношение родителей к педагогам школы.

Чтобы добиться взаимопонимания с родителями и эффективности воспитательного процесса необходимо правильно построить взаимоотношения педагогов и родителей. Успешное взаимодействие в блоке “учитель – родитель” зависит от того, какой стиль работы выбирает классный руководитель. Наиболее продуктивны два варианта:

- классный руководитель-педагог-консультант, который всегда готов помочь решить самые сложные проблемы;
- классный руководитель-друг родителей, он вместе с ними пытается решить все возникающие в классе проблемы.

В воспитании школьника очень важно, насколько классный руководитель сумел привлечь родителей к сотрудничеству.

В своей работе классные руководители применяют следующие формы работы с родителями:

1. Родительское собрание (1 раз в четверть);
2. Индивидуальные беседы (по мере необходимости);
3. Консультации по вопросам воспитания и обучения (по мере необходимости);
4. Работа родительского комитета
5. Посещение семей (по мере необходимости)
6. Организация досуговой деятельности (походы, поездки, классные вечера, экскурсии)

- Блок “Педагог – ученики”

Совместная деятельность классного руководителя с учащимися также направлена на достижения основной цели воспитания школы: *содействовать развитию неповторяемой индивидуальности учащихся посредством обеспечения и поддержки процессов самопознания, самостроительства и самореализации личности.*

В соответствии с целью воспитания, своими функциональными обязанностями классными руководителями выбраны следующие формы работы с обучающимися:

- Индивидуальные (беседа, консультация, обмен мнениями, оказание индивидуальной помощи, совместный поиск решения проблемы и др.).
- Групповые (творческие группы, органы самоуправления и др.):
- Коллективные (беседы, встречи, конкурсы, спектакли, концерты, походы, слеты, соревнования и др.).

2.2 Школьная документация в работе учителя

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЕДЕНИИ ШКОЛЬНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

1. Общие положения

1.1. Школьная документация - это количественная и качественная характеристика состояния учебно-воспитательной работы, осуществляемой образовательным учреждением. Повышение уровня руководства образовательного учреждения во многом зависит от правильного ведения школьной документации, современной обработки первичной информации, упрощение учета, соблюдение принципов доступности и сопоставимости учетных данных.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении, приказом Министерства Просвещения СССР от 27.12.1974 №167 «Об утверждении инструкции о ведении школьной документации», приказом Минобразования России от 29.12.1997 № 2682 «О нарушениях при подготовке и проведении итоговой аттестации выпускников общеобразовательных учреждений», приказом Министерства просвещения СССР от 08.12.1986 № 241 «Об утверждении и введении в действие положения об организации работы по охране труда в учреждениях системы Министерства просвещения СССР», письмами Минобразования России от 09.08.96 № 1203/11 «О школьной документации», от 20.12.2000 № 03-51/64 «Методические рекомендации по работе с документами в общеобразовательных учреждениях», от 25.09.2000 № 202/11-13 « Об организации обучения в первом классе четырехлетней школы», от 20.04.2001 № 408/13-13 «Рекомендации по организации обучения первоклассников в адаптационный период», письмом Минобрнауки России от 15.02.2012 № АП-147/07 «Системы ведения журналов успеваемости учащихся в электронном виде в общеобразовательных учреждениях Российской Федерации», письмом Минобразования РФ от 07.02.2001г. №22-06-147 «О содержании и правовом обеспечении должностного контроля руководителей образовательных учреждений» и другими документами федерального и регионального законодательства по вопросам работы со школьной документацией, Уставом МБОУ СОШ № 1, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка образовательного учреждения.

1.3. Школьные документы должны оформляться своевременно, четко, разборчиво, без подчисток, помарок, вызывающих сомнения в правильности внесенных данных. Записи в документах ведутся ручкой одного цвета (черной шариковой) или в напечатанном виде.

1.4. За достоверность сведений, содержащихся в документах, и доброкачественное их оформление несут ответственность лица, отвечающие за работу со школьной документацией.

1.5. Директор школы и заместители директора по учебно-воспитательной работе осуществляют контроль за ведением школьной документации по плану внутришкольного контроля.

2. Школьная документация

2.1. Перечень школьной документации образовательного учреждения:

- алфавитная книга записи учащихся;
- личные дела обучающихся;
- классные журналы;
- журнал элективных учебных предметов;
- журнал группы продленного дня;
- журнал учета в системе дополнительного образования;
- дневники школьников;
- тетради учащихся;
- книги приказов;
- книга протоколов педагогического совета школы;
- книга учета и записи выданных аттестатов;
- книга учета личного состава работников школы;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- журнал регистрации трудовых договоров и дополнительных

соглашений

2.2. Исправления записей, отметок и дат в школьной документации сопровождаются подписью директора школы или заместителя директора по учебно-воспитательной работе (в классных журналах) и заверяются печатью образовательного учреждения.

2.3. Указанные выше документы, кроме классных журналов, журналов элективных курсов, журнала группы продленного дня, при смене директора школы обязательно передаются по акту. Акт подписывается директором, передающим дела, и вновь назначенным директором школы.

2.4. В делах школы хранятся приемо-передаточные акты, докладные записки или справки.

2.5. Сроки хранения школьной документации определены в Номенклатуре дел образовательного учреждения.

2.3 Организация воспитательной работы в классе

В современной школе нет работы более сложной и трудной, чем работа классного руководителя, деятельность которого многоёмка и многообразна, круг обязанностей очень широк. И, вместе с тем, нет в школе работы более интересной, дающей большую отдачу.

Воспитание в нашей школе, направленное на развитие всех детей, построено так, чтобы обеспечить оптимальное развитие каждого ребенка исходя из неповторимости его индивидуальности. Индивидуализация воспитания должна вести к тому, чтобы в детях проявлялись их лучшие черты и качества.

Воспитательная система класса - это способ организации жизнедеятельности и воспитания членов классного сообщества, представляющий собой целостную и упорядоченную совокупность взаимодействующих компонентов между собой с целью создания благоприятных условий для развития воспитанника.

Первый этап работы классного руководителя - определение задач воспитательной работы:

1. Изучение личности ребёнка (индивидуальных и возрастных особенностей; интересов; склонностей; способностей).
2. Изучение и анализ направленности интересов учащихся.
3. Взаимодействие с педагогами дополнительного образования, школьным психологом, социологом, учителями-предметниками.
4. Взаимодействие с семьями учащихся; индивидуальная работа с родителями учащихся и лицами их заменяющими.
5. Выявление уровня воспитанности детского коллектива; составление программы воспитания детского коллектива.
6. Формирование паспорта развития личности учащихся.
7. Нахождение путей представления детских творческих достижений.

Следующий этап - составление плана-программы воспитательной работы с детским коллективом. Основная задача планирования - так организовать жизнь детского коллектива в свободное от уроков время, чтобы учащиеся добровольно, с большим желанием участвовали в разнообразных делах класса и школы, учились быть самостоятельными, умели бы оценивать свои возможности и постоянно стремились к познанию самих себя. Критериями эффективности процесса воспитания является ценностное отношение к Человеку, Познанию, Творчеству, Нравственности.

Системный и деятельностный подходы к воспитанию диктуют необходимость выйти за рамки школы. Поэтому необходимо включить в воспитательную систему работу по Дополнительному образованию.

Созданию положительной воспитательной среды в классном коллективе способствует взаимодействие семьи и школы, цель которого - привлечение родителей к сопровождению ребенка в процессе обучения и воспитания.

Для классного руководителя очень важно объективно оценить результаты своей работы, сделать это профессионально грамотно, сформулировав цель и подобрав нужную исследовательскую методику через ряд критериев:

1. Возрастающая упорядоченность жизнедеятельности классного коллектива.
2. Взросление классного коллектива, возрастание его сплоченности и удовлетворенности учащихся своим коллективом.
3. Общий устойчивый эмоционально-положительный психологический климат в классе.
4. Социальная защищенность каждого члена коллектива и его комфортность.
5. Повышение уровня воспитанности и общей культуры учащихся.
6. Активное участие класса в школьных воспитательных мероприятиях.
7. Степень вовлечения родителей учащихся в дела классного коллектива.
8. Осознанный выбор учащимися социально приемлемых духовно-нравственных форм самореализации и самовыражения.

Как правило, итогом воспитательной работы классного руководителя и родителей становится дружный, сплочённый коллектив, способный самостоятельно решать важные жизненные вопросы, строящий свою работу на принципах само- и самоуправления.

Большое внимание должно уделяться работе с родителями, их педагогическому и психологическому просвещению, тематические собрания, индивидуальные беседы, заседания родительского комитета, посещение семей. Тематика родительских собраний разнообразна (учитываются возрастные особенности детей).

- Первые проблемы подросткового возраста.
- Компьютер в жизни школьника.
- Поощрение и наказание детей в семье.
- О родительском авторитете.
- Нравственные уроки моей семьи.
- О трудностях учения.

Неотъемлемой частью работы классного руководителя является систематическое общение с педагогами, работающими в классе, с целью выяснения успеваемости и дисциплинированности учащихся. Большую помощь классному руководителю оказывает психологическая служба школы. По просьбе классного руководителя психолог работает с учащимися и предоставляет ему аналитический отчет о психологическом климате в классе.

Чтобы лучше узнать детей, их наклонности, задатки и мотивации, необходимо проводить различные диагностики, мониторинги, исследования. Это поможет правильно строить воспитательную работу в классе

Вся воспитательная работа в классе основывается на привитии детям общечеловеческих ценностей. Поэтому система воспитательной работы в классе предполагает, что каждое воспитательное мероприятие должно быть разработано так, чтобы формировалось положительное отношение к ценностям: Человек, Познание, Творчество, Нравственность.

В определении содержания воспитания, стержневой является идея о том, что объединение детей создается, сплачивается не на основе той или иной деятельности - учебной, трудовой, общественной, а на основе процесса творческого преобразования жизни в этих видах деятельности.

На становление жизненных позиций школьника особое влияние оказывает детское самоуправление. Под этим выражением мы с детьми

понимаем совместную деятельность учащихся, их равноправные отношения и управление своим поведением и собственной деятельностью. Главной задачей самоуправления мы считаем привлечение каждого учащегося к жизнедеятельности класса, поэтому за основу классного самоуправления берем Советы дела. Они помогают стать лидером ребятам в зависимости от их интересов и увлечений. Для решения многих значимых вопросов проводится общее классное собрание. Также избирается глава самоуправления – староста и творческие группы, отвечающие за разные направления деятельности.

Распределение функций в структуре самоуправления происходит следующим образом:

классное собрание

- планирует работу в классе;
- подводит итоги работы;
- распределяет поручения между творческими группами.

творческие группы:

- дисциплины и порядка: организуют дежурство по школе, в классе;
- школьный пресс-центр;
- организаторы интересных дел;
- школьный меридиан (учебно-исследовательская деятельность школьников).

Учащиеся класса работают в творческих группах, каждый выполняя в течение недели индивидуальное задание. На следующей неделе задание меняется. Таким образом, у учащихся появляется возможность проявить себя в различных ролях. Воспитательная система – единое целое и все направления работы в её рамках связаны воедино. Также это динамичная система, изменяющаяся со временем, поэтому, конечно же, я учитываю возрастные изменения детей, изменения, происходящие в жизни школы, общества, класса. Во всей системе работы мы стараемся реализовать идею сотрудничества и формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Это способствует достижению в нашем классе положительных результатов в учебно-воспитательном процессе:

- высокий уровень успеваемости и качества знаний;
- высокий уровень школьного патриотизма;
- определение учащимися своего класса как семьи;
- высокий уровень развития у учащихся таких качеств как уважение к старшим, готовность прийти на помощь, толерантность, активность и др.
- высокая степень удовлетворенности жизнедеятельностью в классе и школе, заинтересованность и активность в общешкольных мероприятиях и делах.

Описывая систему воспитательной работы в классе, ее функционально-деятельностный компонент, нельзя умолчать о внедрении новых образовательных технологий, имеющие комплексный результат в обучении и воспитании (технология студийного обучения, мастерская, технология “Игра”, информационно-коммуникационные технологии

Итак, можно сказать, что реализация такой многогранно представленной цели воспитательной работы предъявляет педагогическую практику целый комплекс высоких профессиональных требований. Так, на мой взгляд, воспитатель-профессионал должен:

1. Способствовать интеллектуальному развитию учащихся через рациональную организацию учебной и внеурочной деятельности.
2. Создавать благоприятные условия для самореализации учащихся, для развития их креативности через организацию разнообразных форм жизнедеятельности детского коллектива.
3. Способствовать созданию эмоционально-комфортной психологической атмосферы через организацию индивидуальных и коллективных форм сотрудничества, а также через создание "ситуации успеха".
4. Способствовать пробуждению и укреплению стремления к жизненному самоопределению через организацию самоуправления и различные формы общественно значимой деятельности.

Основные педагогические принципы, используемые в воспитательной работе

Ребёнок - субъект собственной жизни.

Педагогу-воспитателю следует направлять ребенка, а не принуждать, так как любое потенциальное принуждение ведёт (в большинстве случаев) к моральной деградации растущей личности. Ребёнок сам, в меру своих сил, должен определиться, что ему интересно, что для него важно, а что не вызывает интереса, что является второстепенным.

Каждый ребёнок талантлив.

Исходя из этого чрезвычайно важного для меня принципа, я считаю необходимым помочь каждому ребёнку найти себя, проявить, развить свои способности.

"Ситуация успеха" - не самоцель, а лишь дополнительный стимул к самосовершенствованию.

Успех порождает дальнейший успех, а неудача (очень часто) не является для ребенка стимулом для развития. Необходимо предоставить каждому ребёнку максимальную возможность испытать радость успеха, яркое ощущение своей нужности, востребованности и полезности.

Принцип толерантности.

Толерантность есть терпимое, вдумчивое отношение к людям, признающее право каждого человека на ошибку, осуществляемое в рамках законов, принятых человеческим сообществом, государством, а также образовательным учреждением. Распространяемая в наши дни культура и философия толерантности базируется на признании за каждым человеком права иметь собственные взгляды, принципы, отношение к происходящему, свободное отношение к культуре и моде, к людям и окружающему миру.

Принцип создания воспитывающей среды.

Создание воспитывающей среды - очень сложная проблема. Этот принцип предполагает создание атмосферы взаимной ответственности участников педагогического процесса, создание ситуации сопереживания (эмпатии), взаимопомощи, способности сообща преодолевать трудности. Условия реализации этого принципа: развитие детского самоуправления, а также инициативы и самостоятельности детей и взрослых, формирование позитивного отношения к творчеству, создание в коллективе отношений "ответственной зависимости". Развитие самоуправления является актуальной социально-педагогической задачей. Только ученическое самоуправление может дать ученику самостоятельное правильное поведение.

Принцип индивидуализации воспитания.

Данный принцип предполагает определение индивидуальной траектории перспектив социального (познавательно-творческого и др.) развития каждого ученика, интерес всех детей к самым различным видам деятельности, то есть раскрытие потенциалов личности как в учебной, так и во внеурочной работе, предоставление каждому учащемуся возможности для самореализации.

Чтобы максимально реализовать все представленные выше стратегические устремления, мне, как классному руководителю, необходимо обеспечить оптимистический (по А.С. Макаренко - "мажорный") тон жизнедеятельности детского ученического коллектива. В моем классе сложились традиции, которые, как я убедилась на практике, позволяют создать атмосферу действительно открытого, доверительного общения. Кратко прокомментирую те организационно-педагогические формы воспитательной работы, которые позволяют добиться желаемого результата: "Арбузник" (проводится в день встречи ребят после летних каникул), прогулки в лес, на каток, на снежную горку, "День именинника" (под знаком Зодиака), Новогодние праздники, Праздник завершения учебного года; Мир моих увлечений; и др.

Содержание воспитательной работы в классе разрабатывается на основе

1. комплексного анализа воспитательной работы в предыдущем году;
2. данных мониторинга достигнутого уровня сформированности классного коллектива и творческого развития личности;
3. учета возрастных особенностей учащихся;
4. изучения индивидуальных интересов и потребностей учащихся;
5. коллективного планирования основных дел и мероприятий в системе жизнедеятельности классного коллектива.

2.4 Социология образования. Ученик в социуме

Социология образования - раздел социологической науки, который изучает закономерности функционирования образования как **социального института** .

Нормальное функционирование любого современного общества невозможно без полноценной системы образования. Образование давно

уже стало одним из первостепенных факторов экономического развития, важным инструментом политики любого государства.

Институт образования относительно самостоятелен и вместе с тем оказывает сильное, если не решающее воздействие на развитие общества. Образование выходит на первое место по числу занятых преподавателей и учащихся, студентов в сравнении с народным хозяйством. XX век в первую очередь называют веком образования. Оно интегрирует вокруг себя другие общественные системы (экономику, науку, культуру, экологию), предопределяя не только перспективы развития общества, но и деятельность каждого отдельного человека. По большому счету, в цивилизованном обществе, если исключить крайности протекционизма, судьба человека, его биография и карьера зависят от двух основных факторов - здоровья и качества полученного образования.

Четко просматривается одна интереснейшая закономерность: чем более развита страна, тем больше критики в адрес ее системы образования. В настоящее время о необходимости реформирования образования идет речь во всех продвинутых странах. Проблемы национального образования становятся приоритетными в программах многих политических лидеров.

Образование как система - это уникальный социальный институт, призванный развивать и преумножать человеческий капитал, формируя идеи, социально-значимые идеалы, мировоззренческие позиции, надежды, конструирующие как будущее общество в целом, так и судьбу отдельных людей. Образование - это система проектирования будущего.

Установка на приоритет развивающей и вариативной школы естественна для открытого общества, для общества, находящегося в условиях трансформации и стремящегося к открытости. Это требует политической воли и жесткой программы действий. Системообразующей основой таких действий является модернизация образования с учетом стратегии реформ.

Система образования в России

К концу 50-х гг. наша страна располагала одной из лучших в мире систем среднего, профессионального и высшего образования. Она занимала второе место в мире по численности студентов на 10000 человек населения.

Благодаря созданному интеллектуальному потенциалу в России достигнут высокий уровень фундаментальной науки.

- Можно привести такие цифры:
 - в 1917 г. уровень образования населения России равнялся одному году обучения;
 - к началу второй мировой войны - 4 года;
 - в начале 60-х гг. - 7 лет обучения;
 - в настоящее время - 10,5 лет.

Рассматривается вопрос о введении 12-летнего образования в средней школе. В Канаде, США, Японии в среднем на взрослого приходится уже 13-14 лет обучения; более половины выпускников двенадцатилетней средней школы продолжают обучаться в университетах.

Кризис в нашей системе образования начался с конца 60-х гг. Советские руководители почтили на лаврах после запуска первого

искусственного спутника Земли, в то время когда весь мир обратил внимание на советский опыт развития образования. Кстати, именно тогда конгресс США принял Закон "Об образовании в целях национальной обороны". По инициативе президента Дж. Кеннеди в стране в два раза увеличилось число университетов. В конце 80-х гг. США тратили на развитие образования 6,7% своего валового национального продукта, Япония - 5,7%.

Доля расходов на образование в процентах к расходам государственного бюджета СССР установилась к концу 20-х гг. на уровне 12,5%, в период 1965-1980 гг. увеличилась до 15-17%. После 1980 г. эти расходы составляли 12%, затем произошел резкий спад: в 1992 г. - до 5,8%, в 1993 г. - 4,4%.

Были допущены серьезные просчеты в стратегии образования. В 60-80 гг. в нашей стране резко увеличилась подготовка рабочих в профтехучилищах - в 2,5 раза, а рост специалистов с высшим образованием - только в 1,3 раза. Однако весь мировой опыт свидетельствует: наибольший вклад в прирост производительности труда, темпов экономического развития вносят специалисты, получившие высшее образование.

При всей очевидности реформирования образования к нему надо подходить весьма осторожно. Результаты образовательной политики, внедрения инноваций часто сказываются только через 10-15 лет. Этим и пользуются некоторые реформаторы и "новаторы" от образования, отлично понимая, что им вряд ли придется отвечать за непродуманные эксперименты.

Система образования должна осторожно включать в свои программы новации, новые формы организации. Известно, что любая крупная научная идея в своей эволюции проходит три этапа. Сначала: "этого не может быть", затем: "в этом что-то есть" и, наконец, третий этап: "как этого можно было не понимать и не принимать?". Массовое образование должно ориентироваться в основном на него.

Это же касается и организационных форм, и новых типов учебных заведений. В конце 50-х гг. было принято решение о том, что первокурсники вузов должны были днем работать, а по вечерам - учиться. К счастью, это начинание просуществовало всего один учебный год. К числу такого рода неудачных и непродуманных экспериментов можно отнести и решение правительства о призыве студентов на военную службу.

Система образования отличается позитивным консерватизмом гораздо в большей степени, чем экономика или политика. В России коренным образом поменялись экономический уклад и политическая система, а учебные заведения, вычистив идеологическую зашоренность, продолжают действовать в значительной мере в прежней системе координат. В последние годы разрушительные тенденции менее всего коснулись системы образования, именно здесь сохранился значительный интеллектуальный потенциал, все лучшее, что было накоплено отечественной системой образования.

Задачи социологии образования

Разумеется, социология образования не может обойти своим вниманием и технологические вопросы. Будущие инженеры, экономисты, управленцы, политики XXI в. сейчас находятся в школьных классах и студенческих аудиториях. Естественны вопросы: а тому ли их учат, будут ли востребованы получаемые знания, будет ли достаточным уровень их образования?

Казалось бы, есть простой выход - создать, скажем, на основе опроса авторитетных экспертов модель специалиста, который потребуется через 10-15 лет, и под него сделать квалификационные характеристики, учебные планы. Но вряд ли все науки, имеющие отношение к технологии образования, даже объединив свои методики, прогностический инструментарий и математические программы, сумеют справиться с этой задачей.

Именно социология образования, используя свои подходы, в том числе и на основе социологического анализа истории образования, подсказывает возможный выход - повышение фундаментальности образования. Если новая научная информация устаревает на глазах, то этого не скажешь о фундаментальных теоретических знаниях - фундаментальные науки в значительной мере обеспечивают стыки научного знания, а это сегодня самые быстрорастущие точки современной науки - физическая химия, экономическая кибернетика, математическое моделирование, экономическая социология и т.п. Поэтому единственная возможность для системы образования - не ошибиться, работать на перспективу, т.е. всемерная фундаментализация образования. Кстати, она обеспечивает и профессиональную мобильность специалистов, что так важно в современном мире, в котором постоянно возникают новые отрасли науки, а затем и производства, например биотехнология, экологически чистое сельскохозяйственное производство и т. д.

Другая парадигма современного образования - научить студента работать с новой информацией, постоянно обновлять свои знания. Ведь работа любого современного специалиста - это непрерывный поиск знаний, умение применять их в своей повседневной деятельности.

Еще одна социологическая проблема отечественного образования - низкая востребованность знаний, профессиональной квалификации. Можно несколькими штрихами так нарисовать портрет российского студенчества: "Обо всем слышали, кое-что знают, но ничего не умеют". Многие студенты учатся не ради знаний, профессиональных умений, а ради документа, диплома. И прежде всего потому, что в некоторых отраслях народного хозяйства не нужен высокий уровень профессиональной подготовки, многие специалисты повседневно выполняют неквалифицированную работу.

Дефицит профессионализма - беда российской интеллигенции. Достаточно сказать, что закупленные в западных странах техника и технология у нас используются со значительно более низкой эффективностью. Именно по этой причине сильно отстают переработка сельскохозяйственной продукции, экологизация производства. Очевидно, что за крупными экологическими катастрофами Арала и Ладоги, техногенными авариями Чернобыля и Уфы стоит, прежде всего, недостаточный профессионализм тех специалистов, которые проектировали, оценивали ситуацию, принимали решения.

Проблема заключается и в том, что в плановой экономике централизованные формы планирования и распределения молодых специалистов не стимулировали качество подготовки. Выпускник практически не искал себе работу, предприятие не платило за его подготовку, получало молодых специалистов бесплатно, а значит, и не стремилось их эффективно использовать.

Переход к рынку в корне меняет ситуацию. В условиях реформы развиваются договорные отношения, контрактная форма подготовки, осуществляется полная или частичная компенсация расходов на образование, выделяются кредиты на образование. Многие старшекурсники успешно сочетают работу с учебой, стремятся углубленно изучать иностранные языки, программирование, законодательство и т. п.

Качество подготовки в школе и вузе - одна из основных проблем социологии образования. Конечно, социологи изучают не дидактические проблемы - это дело педагогики и психологии, а социальные аспекты качества образования. Здесь важно все, но прежде всего личность преподавателя, педагога. Из-за низкой зарплаты и престижа в школах отмечается **текучесть кадров**, высокая степень их феминизации. Наверное, ключевая проблема - это зарплата. Если заработная плата учителя будет не ниже, чем в промышленности, то и мужчины обязательно появятся в школе.

Обозначились тенденции: уход научно-педагогических работников в коммерческие структуры; старение преподавательских кадров вузов - их средний возраст составляет 58-59 лет. Возникли серьезные проблемы с пополнением одаренной молодежью аспирантур вузов и академических институтов. По оценкам социологов, в столичных вузах четвертая часть выпускников намерена выехать для работы за рубеж.

Если указанные тенденции сохранятся, то в российской высшей школе будет нарушена складывавшаяся десятилетиями нормальная система воспроизводства научно-педагогических кадров. Еще 5-7 лет вузы продержатся на существующем потенциале, а затем неизбежен развал многих кафедр и направлений подготовки специалистов.

Разумеется, квалифицированные научно-педагогические кадры - не единственное условие, которое определяет качество подготовки специалистов. На этот показатель влияют многие организационные вопросы, которые также являются предметом интереса социологов. К примеру, зависимость между числом отчисленных студентов и увольнением преподавателей по сокращению штатов; наиболее оптимальная численность студенческой группы. Все они были большей частью решены в последние годы с помощью социологов.

Специалисты утверждают, что средний студент усваивает примерно третью часть предложенной учебной программы, причем более удобную и приемлемую для себя. На долю усилий самого преподавателя, его педагогического и методического мастерства приходится не более пятой части всех факторов, определяющих уровень усвоения учебного материала. Иначе невозможно объяснить, почему при прочих равных условиях в одной группе у одного преподавателя соседствуют и отличники, и двоечники.

Разумеется, квалифицированные научно-педагогические кадры - не единственное условие, которое определяет качество подготовки специалистов. На этот показатель влияют многие организационные

вопросы, которые также являются предметом интереса социологов. К примеру, зависимость между числом отчисленных студентов и увольнением преподавателей по сокращению штатов; наиболее оптимальная численность студенческой группы. Все они были большей частью решены в последние годы с помощью социологов.

Студентам следует предоставить как можно больше академической свободы, в том числе индивидуальный график, свободное посещение занятий, экстернат и т. п. Но, с другой стороны, должна быть увеличена мера ответственности. Только в такой связке может серьезно повыситься качество образования.

Важнейшая социологическая проблема образования - формирование культуры, гуманитарная подготовка студентов. Всегда есть соблазн готовить специалиста узкого профиля - меньше затраты. Во всем цивилизованном мире ставка была сделана на университетское образование, а в нашей стране - на узкоспециализированные вузы. Естественно, их выпускники не знали иностранных языков, экологии, права, не имели необходимой гуманитарной подготовки. В результате страдает не только дело, но обкрадывается сам человек, ведь хорошая гуманитарная, общекультурная подготовка дает возможность вести полноценную жизнь.

Известно, что в американских университетах на гуманитарные и социальные науки отводится от четверти до трети учебного времени даже на технических факультетах. Вот позиция одного из руководителей американского университета: "Наша задача не только подготовить вас к тому, чтобы зарабатывать на жизнь, но и научить, как жить. И философия является составной частью вашей подготовки к жизни. Это наша твердая позиция, и мы не собираемся менять ее".

Дело еще и в том, что когда в 18-20 лет молодой человек изучает математику, биологию, информатику, он еще не знает, что в 40-45 лет ему больше потребуются психология, право, социология. В этом возрасте хороший специалист не только руководитель, отец семейства, общественный или политический деятель, он также выполняет и другие социальные роли, где в первую очередь требуются культура, психология, наука управления.

Опросы показывают, что, по мнению студентов, да и самих преподавателей, до 40% преподавателей обладают посредственным и даже низким уровнем культуры. По мнению 60% студентов и 73% преподавателей, старшекурсники, выпускники вузов не могут в полной мере считаться интеллигентными людьми.

В то же время студенты считают, что профессионализм преподавателей сохранился. Более того, его оценки несколько выросли. Ныне 35% студентов вузов (1999 г.) высоко оценивают профессионализм преподавателей (в 1989 - 32%). Однако студенты отмечают падение заинтересованности преподавателей в работе (49% - 1989 г., 20% - 1999 г.).

Среди социологических проблем образования сейчас все больше обозначается проблема сохранения здоровья учащихся и студентов. Здоровье - бесценный дар, которым в молодости никто не дорожит. Между тем современная экология, генетика накладывают все большие ограничения на здоровье нарождающегося поколения. Уже в дошкольном возрасте различные хронические заболевания имеют 15-20% детей, к

окончанию школы их число увеличивается до половины. Треть имеет отклонения в сердечно-сосудистой системе, нервно-психические расстройства, почти миллион детей - недостатки физического и умственного развития. Показатели здоровья студентов не лучше, они начинают снижаться после третьего курса, когда прекращаются обязательные занятия физической культурой. Студенты болеют чаще, чем работники самых вредных производств.

Главная причина такого положения - низкий уровень культуры народа: отсутствует мода на здоровый образ жизни. Не культивирует его и большинство наших семей и политических лидеров. Следовательно, для сохранения здоровья надо давать необходимые знания, прививать привычку к здоровому образу жизни на всех ступенях образования. И нужно искать не только медицинские пути решения проблемы, но и социологические, организационные.

К примеру, заболеваемость детей в детских учреждениях резко снижается, если работники получают хорошую доплату за здоровье своих воспитанников.

Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что образование - социальный институт общества, который выполняет важнейшие функции.

Социология личности студента

Для социологии образования важно изучение и самой личности ученика, студента. Характер будущей профессии во многом определяет поведение студента. Интересна в этом отношении книга екатеринбургского социолога Н. Рубиной "Студент - глазами социологов", особенно анализ студенческой молодежи в связи с избранной профессией. Студентов в этом отношении можно разделить на три группы.

Первую группу составляют студенты, ориентированные на образование, потому что оно дает возможность получить профессию. Они хотят работать именно по этой специальности, у них есть интерес к работе, стремление реализовать себя именно в ней.

Вторая группа студентов состоит из тех, кто в перспективе ориентирован на бизнес. Отношение к образованию у них уже другое - для них учеба выступает в качестве инструмента, возможной стартовой ступени.

Третью группу студентов составляют те, кого можно было бы назвать неопределившимися. Все параметры их отношения к учебе, профессии размыты, в их оценках и позициях нет ясности и определенности первых двух групп. Такие студенты как бы плывут по течению, возможно, их самоопределение состоится чуть позже, а возможно, для них вообще процесс самоопределения, целеустремленности не характерен.

- Американский социолог Мартин Трой, изучая студенческую среду, выделил четыре типа культуры, поведения и всего образа жизни среди американских студентов:
 - Коллегиалы - общественники, которые отличаются активностью в студенческой жизни и тратят на это много своего времени.
 - Профессионалы, для которых будущая работа, профессия - самое главное, и этому подчиняется вся их студенческая жизнь.
 - Академики - будущие преподаватели университетов.

- И, наконец, нонконформисты - аристократическая богема, золотая молодежь, которая учится ради диплома, престижа, чтобы угодить родителям.

Интересно также отметить и такой вывод социологов: среди студентов, ориентированных на профессию, намного меньше социальных пессимистов. На образование и профессию больше ориентированы студенты экономических и юридических специальностей. Наименее ориентированными на образование оказались математики, химики, педагоги, то есть студенты тех специальностей, которые меньше востребуются на рынке труда. Выбор профессии в вузе стал для молодых людей прагматическим, соответствует переменам в российском обществе. Ценность высшего образования как самостоятельного феномена, имеющего социокультурную, личностную привлекательность и престижность, отступает на второй план.

Таким образом, деятельность социальных институтов образования направлена на удовлетворение важных социальных потребностей. От того, насколько успешно он развивается, во многом зависит будущее любого общества.

2.5 Социально - психологический климат в педагогическом коллективе - как условие, влияющее на процесс профессиональной адаптации молодых учителей.

В современной отечественной психологии сложилось несколько подходов к пониманию сущности социально-психологического климата.

Социально-психологический климат анализируется через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом, то есть в процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Климат определяется и в совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

Деловые отношения по вертикали (между руководством и подчиненными) могут носить как безличностный, так и личностно-опосредованный характер.

Отношения по горизонтали (отношения между коллегами) имеют четыре по характеру формы проявления: деловые безличностные, деловые личностно-опосредованные, преимущественно межличностные, но связанные с совместной деятельностью, неделовые межличностные.

Здесь очень важно отметить, что все формы отношений в коллективе имеют ту или иную эмоциональную окраску.

Таким образом, психологический климат проявляется в отношениях людей друг к другу и общему делу, однако этим он не исчерпывается. Он сказывается на отношениях людей к миру в целом, на их собственном мироощущении и мировосприятии, а это выражается системой ценностных ориентации личности как члена данного коллектива. Следовательно, проявления психологического климата могут быть непосредственными и опосредованными.

Отношение к миру (система ценностных ориентации личности) и к себе (свое мироощущение, самоотношение, самочувствие) опосредованные проявления социально-психологического климата, поскольку они зависят не только от ситуации в данном коллективе, но и от других факторов (как макромасштабных, так и сугубо личностных).

Эти два проявления психологического климата (отношение к миру и к себе) складываются в течение жизни, зависят от образа жизни человека в целом, но это не исключает возможности рассмотрения их и на уровне конкретного коллектива. Каждый член коллектива вырабатывает в себе соответствующие этому климату сознание, восприятие и ощущение своего "Я" в рамках данной общности.

Теперь перейдем к изучению факторов, влияющих на формирование психологического климата в коллективе.

- Макросреда это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей, то есть состояние общественных отношений, социально-психологическая атмосфера общества и так далее. К факторам данного уровня относятся общественно-политическая ситуация в

стране (ясность и четкость политических и экономических программ, доверие к правительству и прочее); экономическая ситуация в обществе (баланс между уровнями технического и социального развития); уровень жизни населения (баланс между заработной платой и уровнем цен, потребительская способность населения); организация жизни населения (система бытового и медицинского обслуживания); социально-демографические факторы (удовлетворение потребностей общества и производства в трудовых ресурсах); региональные факторы (уровень экономического и технического развития региона); этнические факторы (наличие или отсутствие межэтнических конфликтов).

- Микросреда социальная организация. На этом уровне можно говорить о материальном и духовном окружении личности в организации. К факторам микросреды относятся: во-первых, объективные факторы, то есть комплекс технических, санитарно-гигиенических, управленческих элементов в каждой конкретной организации, а во-вторых, субъективные социально-психологические факторы. Они, в свою очередь, делятся на свойственные формальной структуре (характер официальных и организационных связей между членами группы, официальные роли и статусы членов группы) и характерные для неформальной структуры (наличие товарищеских контактов, сотрудничества, взаимопомощи, дискуссий, споров, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена группы, их психологическая совместимость).

Психологический климат в коллективе определяется в наибольшей степени характером деловых и межличностных взаимоотношений его членов, а также индивидуальным характером и свойствами личности. Поэтому нам необходимо детально рассмотреть все вопросы, касающиеся особенностей взаимоотношений складывающихся в коллективе, как малой группе. В основе построения взаимоотношений (отношений) лежит взаимодействие, которое в общем виде трактуется как процесс непосредственного или опосредованного воздействия социальных объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимообусловленность и связь. Исходя из данного определения, можно выделить главную особенность взаимодействия это причинная обусловленность, когда каждая из взаимодействующих сторон выступает как причина и следствие одновременного влияния противоположной стороны, что, в конечном счете, определяет развитие объектов и их структур. Здесь необходимо отметить, что под взаимодействием, кроме того, обычно понимается не только влияние людей друг на друга, но и непосредственная организация их совместных действий, которые позволяют группе реализовывать общую деятельность.

Рассматривая же специфику взаимоотношений в коллективе, необходимо выделять два аспекта взаимодействия в группе: во-первых, это взаимодействие между индивидами в процессе общения (межличностное взаимодействие), во-вторых, это взаимодействие индивида и группы (личностно-групповое взаимодействие). Основными компонентами межличностного взаимодействия являются сами люди, их взаимная связь и вытекающее отсюда взаимное воздействие друг на друга. Не менее существенным компонентом в процессе взаимодействия общающихся индивидов является и факт их взаимных изменений как результат взаимовлияния друг на друга.

Переходя к рассмотрению личностногруппового взаимодействия (то есть взаимодействия индивида и группы, коллектива), отметим, что оно всегда носит двусторонний характер, поскольку не только человек своим трудом, своими действиями способствует решению групповых задач, но и группа оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять его потребности в самореализации, признании, самовыражении, формировании и развитии личности. Помимо этого, группа меняет поведение индивида, делая его зачастую существенно отличным от того, каким он был, когда находился вне группы. Эти воздействия группы на человека имеют много проявлений. Укажем на некоторые существенные изменения в поведении человека, происходящие под влиянием группы, выявленные Е.А. Кричевским и Е.М. Дубовской.

Во-первых, под общественным влиянием происходят изменения таких характеристик человека, как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок. Человек расширяет сферу своего внимания за счет усиления внимания к интересам других членов группы. Его жизнь оказывается в зависимости от действий его коллег, и это существенно меняет его взгляд на себя, на свое место в окружении и на окружающих.

Во-вторых, в группе человек получает определенный относительный "вес". Группа не только распределяет задания и роли, но и определяет относительную позицию каждого. Члены группы могут делать совершенно одинаковую работу, но иметь при этом разный "вес" в группе, и это будет дополнительной существенной характеристикой для индивида, которой он не обладал и не мог обладать, находясь вне группы. Для многих членов группы такая характеристика может быть не менее важной, чем их формальная позиция.

В-третьих, группа помогает индивиду обрести новое видение своего "Я". Человек начинает идентифицировать себя с группой, и это приводит к существенным изменениям в его мировосприятии, в понимании своего места в мире и своего предназначения.

В-четвертых, находясь в группе, участвуя в обсуждениях и выработке решений, человек может выдать также предложения и идеи, которые он никогда не выдал бы, если бы не осмысливал проблему в одиночку.

Таким образом, можно сказать, что в коллективе в процессе общения осуществляются определенные взаимодействия между его отдельными членами, между индивидом и коллективом в целом, которые оказывают существенное влияние как на динамические процессы, происходящие в нем, так и на состояние, поведение и развитие составляющих ее индивидов, и в ходе которых устанавливаются различные виды взаимоотношений.

При определении путей формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе нас в первую очередь интересуют именно межличностные взаимоотношения, в основе которых лежат эмоциональные состояния взаимодействующих людей.

Межличностные взаимоотношения включают три элемента: когнитивный, аффективный и поведенческий.

Когнитивный элемент предполагает осознание того, что нравится или не нравится в межличностных отношениях.

Аффективный элемент выражается в различных эмоциональных переживаниях людей по поводу взаимосвязей между ними. Эмоциональная

основа межличностных взаимоотношений означает, что они складываются на основе определенных чувств, появляющихся у людей по отношению друг к другу.

Поведенческий элемент межличностных взаимоотношений реализуется в конкретных действиях и проявляется в полярности поведения от доброжелательного до негативного, когда объект не вызывает симпатии и интерактивная сторона общения затруднена. Между этими поведенческими полюсами имеется широкий веер различных форм интеракции, реализация которых обусловлена социокультурными нормами группы и индивидуальными различиями, варьирующими в пределах названных норм. Межличностные взаимоотношения могут формироваться с позиций доминирования равенства подчинения и зависимости независимости.

Принято считать, что удовлетворенность межличностными отношениями членов группы может регулироваться при помощи двух различных феноменов: совместимости партнеров, порождающей межличностную привлекательность, и срабатываемости, порождающей удовлетворенность результатами совместной деятельности. Феномены совместимости и срабатываемости лежат в основе формирования сплоченности группы.

Групповая сплоченность проявляется в создании единой социально-психологической общности людей, входящих в группу, и предполагает возникновение системы свойств группы, препятствующих нарушению ее психологической целостности. К таким свойствам обычно относят

- 1) характер межличностных эмоциональных взаимоотношений членов группы (взаимные симпатии, общие интересы, эмоциональные переживания);
- 2) характер отношений между членами группы в процессе совместной деятельности (взаимопомощь, поддержка, сотрудничество);
- 3) характер ценностных ориентаций, установок, целей, стереотипов поведения членов группы.

Формирование в группе межличностных взаимоотношений, построенных на сплоченности, зависит от множества психологических факторов. Сплоченная группа характеризуется усилением взаимодовольствующего общения между участниками, близостью мнений и ценностных ориентации, что позволяет человеку чувствовать себя комфортно. В группе высокого уровня сплочения растет самооценка человека, снижается уровень его тревожности, и, кроме того, повышается эффективность любых форм активности такой группы.

Подводя итог всему вышесказанному, хочется отметить, что система взаимоотношений в коллективе формируется в процессе общения и взаимодействия и может быть представлена в виде двух составляющих внутригрупповых взаимоотношений: межличностной и деловой. Эффективность внутригрупповых взаимоотношений связана с феноменом групповой сплоченности и определяет психологический климат в коллективе. Она определяется наличием таких личностных свойств и качеств у членов группы, которые обеспечивают оптимальное протекание процесса установления взаимоотношений. Ведущими среди них, по нашему мнению, является коммуникативная компетентность и толерантность.

2.6 Профессиональная адаптация молодых учителей в процессе взаимодействия педагога - наставника и молодого учителя.

Главная задача политики государства в области образования – модернизация, включающая глобальные изменения во всех областях педагогической деятельности. По мнению Макса Планка, «Новые идеи побеждают не потому, что они правильные, а потому, что уходят носители старых». Педагогические коллективы школ по-прежнему состоят, прежде всего, из опытных педагогов, но в то же время существует заметный приток молодых кадров.

Сформулируем «плюсы» каждой категории педагогов.

Сильные стороны педагогов с большим стажем заключены в одном всеобъемлющем слове – опыт.

К неоспоримым достоинствам молодых педагогов относится, прежде всего, позитивизм и творчество, открытость новому, что является надежным «плацдармом» для внедрения новой образовательной парадигмы.

Сформулируем проблемы каждой категории педагогов.

В деятельности отдельных опытных учителей, имеющих за плечами большой стаж работы, зачастую присутствуют авторитарный стиль, формальный подход к необходимым изменениям в преподавании; современный социальный заказ осознается с позиций вчерашнего дня, сквозь призму устаревших стереотипов.

Проблемы молодых педагогов:

преобладание теоретических знаний над практическими навыками; неуверенность в своих силах или, напротив, завышенная самооценка, но, пожалуй, самое главное, – имея за плечами опыт обучения в традиционной школе, они полны тех же стереотипов, что и их опытные коллеги.

Организовать инновационную деятельность педагогического коллектива в современных условиях становится непростой управленческой задачей. Учителя с большим стажем работы постепенно уходят из школы. В какой мере станут «носителями новых идей» современные выпускники педагогических вузов? Традиционно в школах работала система наставничества. Насколько актуален такой подход в современных условиях? Возникает много вопросов: Где учителю взять дополнительное время для бесед, занятий, консультаций молодого педагога? Существует ли литература в помощь тандему «молодость – опыт»? Самое главное – важность наставничества мы всегда оцениваем с позиции полезности для молодого специалиста. А в какой мере опытные педагоги заинтересованы в деятельности наставника?

Итак, существует проблема мотивации опытных педагогов на занятия и поддержку молодых коллег; частично имеет место формальное отношение к институту наставничества из-за отсутствия методических разработок для организации совместной деятельности молодых учителей и наставников. Все эти вопросы, противоречия и проблемы стали для коллектива школы отправной точкой для проектирования современного, эффективного подхода к процессу «вхождения в профессию» молодых учителей. Для оптимизации процесса профессионального

совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно все: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, своевременная диагностика, повышение уровня мотивации, вхождение в коллектив, психологическая совместимость с наставником и многое другое. Проектируя работу по организации деятельности с молодыми специалистами, творческая группа намечает этапы работы, составляет дорожную карту, индивидуальную образовательную траекторию для каждого учителя, формулирует миссию и ожидаемый результат. И, пожалуй, самое главное: молодой специалист является не объектом, а субъектом в процессе восхождения к профессиональным вершинам. Особенностью работы с молодыми учителями в нашей школе является организация профессиональной поддержки со стороны молодых коллег, успешно реализовавшихся в профессиональном плане; выявление учащихся школы, выбирающих профессию педагога, предоставление им возможности проходить педагогическую практику на базе школы.

Организуя непрерывное повышение квалификации в коллективе школы, мы придерживаемся следующих направлений:

1. Мотивировать опытных педагогов на оказание поддержки начинающим коллег. Цель занятий должна быть сформулирована не только для молодого педагога, цель занятий должна быть актуальна для наставника как средство профессионального роста («Docendo docemur», «Уча, мы сами учимся», афоризм Сенеки). Эффективными видами деятельности являются совместные проекты; профессиональные конкурсы школьного уровня, в которых участниками являются пары «молодой специалист и его наставник».

2. Оказать методическую помощь наставникам для повышения эффективности занятий с начинающими педагогами. Перефразируя известное высказывание Наполеона, школе, прежде всего, необходимо научить наставников тому, как научить молодых специалистов обучать и воспитывать детей. С этой целью педагогами школы создана рабочая тетрадь «Азбука молодого учителя». Рабочая тетрадь содержит материалы для различных видов диагностики и самодиагностики; схемы анализа и самоанализа урока; схемы для составления кластеров; схемы для составления дорожной карты; схемы для анализа контрольных работ; схемы для анализа успеваемости учащихся по предмету; материалы для изучения и решения педагогических ситуаций; материалы, мотивирующие на формирование педагогом собственного стиля педагогического общения через самоанализ и целенаправленный поиск способов общения, обеспечивающих оптимальную результативность во взаимодействии с учащимися. Использование рабочей тетради позволяет оказывать методическую помощь молодому специалисту, исходя из его собственных трудностей, учитывая требования времени к качеству работы учителя; предоставляет оперативную информацию наставнику о возникновении проблемных ситуаций; способствует развитию у молодого специалиста навыков контроля и самоконтроля, ответственности за результаты педагогической деятельности; способствует выявлению профессиональных затруднений.

В начале учебного года пара «молодой специалист – наставник» организует работу с использованием рабочей тетради «Азбука молодого

учителя». А если поступить иначе? Предложить тандему самому составить «методичку», насыщенную схемами, кластерами, тестами, информацией для размышлений, для исследований, учитывая индивидуальную траекторию профессионального становления молодого специалиста. Деятельностный подход, используемый для обучения на уроках, может быть полезен и для повышения квалификации начинающего трудовую деятельность педагога.

Опыт показывает, что организация работы с пособием «Азбука молодого учителя» способствует созданию ситуации успешности работы молодого специалиста и наставника, удовлетворенности профессией и, в конечном итоге, может привести к тому, что инновационная, творческая педагогическая деятельность станет потребностью.

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Первый месяц молодые специалисты постепенно готовятся приступить к своим должностным обязанностям: они знакомятся с командой класса – это классный руководитель, дефектолог, логопед, психолог, учителя предметники. Знакомятся с детьми, с которыми им придется работать. Весь этот период основан на их наблюдениях за командой специалистов и особенностями детей и анализе увиденного. После каждого рабочего дня организовывалось мероприятие «Круг», на котором собирались молодые специалисты, администрация, руководитель психологической службы. Здесь обсуждались все возникшие проблемы и вопросы молодежи, происходил обмен мнениями, оказывалась методическая помощь и психологическая поддержка. Раз в неделю проходило собрание классной команды, где обсуждались текущие рабочие вопросы.

Как только молодой специалист чувствовал себя уверенно в рабочей атмосфере, он приступал непосредственно к своим должностным обязанностям (проведениям занятий). Первое время на занятиях всегда присутствовал воспитатель или родитель, который мог оказать помощь и поддержку учителю, если в этом была необходимость. Период вхождения в профессию у всех был по длительности индивидуальным: кто-то начинал проводить занятия через месяц, кто-то через – два, а кому-то и на третьем

месяце была необходима поддержка и помощь, которую оказывал педагог-наставник. В данном случае важным руководством к действию был принцип Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

Поддержка специалиста-профессионала просто необходима начинающему учителю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист.

2.7 Деятельность методической службы в профессиональной адаптации молодых учителей.

Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

А.С. Макаренко

Окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Между тем, молодой учитель сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами, потому особенно значима проблема сокращения адаптационного периода. Огромную роль в этом играет методическая служба учебного заведения.

Задачи методической службы:

1. Выявить проблемы психологической адаптации молодых специалистов в системе образования. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

2. Посредством тренинговых занятий с молодыми специалистами показать влияние факторов мотивации, коммуникации, стресса, среды на процесс психологической адаптации молодых специалистов в системе образования.

3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.

4. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

6. Использовать эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

7. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников,

принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных учреждений и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы учителями и воспитателями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- Формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- Развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- Содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- Согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами нашего ОУ;
- Помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- Практическое ознакомление с содержанием работы в образовательном учреждении и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- Развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- Проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы. Проводятся консультативные беседы, методические педагогические чтения:

При проведении методических педагогических чтений

- организуется обзор новинок методической литературы,
- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов, воплощающих в своей деятельности модели психолого-педагогического сопровождения.

- проводится систематизация опыта педагогов школы.
Кроме педагогических чтений организуются и другие формы работы:
- 1) тематические педсоветы, методсоветы;
 - 2) самообразование учителей;
 - 3) открытые уроки;
 - 4) творческие отчеты;
 - 5) семинары;
 - 6) «круглый стол»;
 - 7) консультации;
 - 8) разработка методических рекомендаций в помощь учителю по различным направлениям процесса;
 - 9) курсовая подготовка педагогов;
 - 10) аттестация педагогических кадров.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

«Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным». В.И. Даль, С.И. Ожегов

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое

происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста.

Имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методобъединения;
- разработка авторского курса и учебного пособия;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях;
- посещение курсов повышения квалификации.

Мы считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

Сейчас есть много разных методик адаптации специалистов: классическое наставничество, коучинг, тьюторство. На наш взгляд, не важно, какой методикой пользоваться, главное чтобы эта методика была адаптирована к конкретному учреждению и создавала ситуацию успеха у молодых специалистов. Не навязывать готовых решений, как говорили мудрые «нельзя в одну реку войти дважды». Так и каждый педагог, и ребенок уникален и точно скопировать, и повторить решение невозможно с одинаковой эффективностью в связи с индивидуальными особенностями каждого. А необходимо научить решать самим сложные ситуации, находить подход к каждому ребенку и создавать ситуации успеха у детей.

Глава 3. Профилактика социальной дезадаптации

3.1 Развитие самопознания «Я – уникальный».

Тренинг «Первая встреча»

Цель: установление доверительных отношений; создание чувства уверенности и позитивного настроения; снижение эмоциональной напряженности и раскрытие творческого потенциала педагогов.

Материалы: мяч, клубок цветной шерсти, музыка, цветные карандаши.

1. Приветствие

«Добрый день! Я рада, что вы все приняли мое приглашение и пришли на нашу первую встречу, тренинг, занятие: можно называть как вам удобнее.

Могу сказать, что большинство из вас совершенно верно отметили, что тренинг — область практической психологии, в которой используются активные методы групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении (способности адекватного и полного познания себя, других людей и межличностных отношений). У меня к вам вопрос-просьба — пожалуйста, выскажите вслух, что вы ждете от наших занятий, от наших встреч: (пустить мяч по кругу, фраза «Я жду от наших занятий ...», вариант «Я бы хотела на наших занятиях ...» или свободная форма. Каждого поблагодарить за высказывание: «Спасибо!»). Когда все выскажутся, ведущий подводит итог и формулирует общую цель и задачи занятия (что и для чего мы будем делать). «Я бы хотела поближе с вами познакомиться, может быть, помочь обрести состояние душевного комфорта, внутренней гармонии, открыть новые грани собственной личности. Те игры и упражнения, которые мы будем с вами делать, вы можете использовать в своей работе с детьми и родителями.»

2. Правила работы группы

«Каждая тренинговая группа на время своего существования — а мне бы хотелось, чтобы мы в этом составе встречались регулярно — каждая группа принимает свои определенные законы, правила работы в группе. Я вам сейчас предложу некоторые, часто встречающиеся правила, а вы решите, какие из них будут действовать в нашей группе.»

1. *Правило круга* — совместное восприятие, общий эмоциональный опыт создают психологическое пространство безопасности, доверия, уверенности и эмоционального комфорта.

2. *Правило конфиденциальности* — все, что происходит во время занятий, не выносится за пределы группы. Это наша тайна.

3. *Правило «здесь и теперь»* — говорите о том, что волнует сейчас, обсуждать то, что происходит здесь.

4. *Правило «Стоп!»* — нельзя принуждать человека говорить то, чего он не желает. В этой ситуации каждый может воспользоваться правилом «Стоп!».
5. *Правило доверительного стиля* — искренность и доброжелательность в общении.

Обращение на «Ты» и по имени — это поможет психологически уравновесить всех членов группы и ведущего.

Для обращения к себе можно взять реально существующее имя, а можно выдумать другое имя или прозвище.

Пожалуйста, выскажите по кругу свое мнение:

— какие правила для нас будут законом?

— как мы будем друг к другу обращаться? «Спасибо!» (Подвести итог).

То, что мы с вами сейчас делаем — это обязательный ритуал начала любого цикла тренинговых занятий: сформулировать цели и задачи, выработать правила группы, решить вопросы обращения друг к другу.

А теперь давайте поиграем.

3. Игра «Паутина» (на сплочение группы)

«Сейчас у каждого есть возможность представиться и что-нибудь рассказать о себе, о своей любимой вещи, о том, что лучше всего получается, чем любит заниматься в свободное время и т. д. Два-три предложения».

Ведущий начинает и зажав конец нити, кидает клубок сидящему напротив. «Если кто-то ничего не хочет говорить возьмите нить и перебросьте клубок следующему.»

— Что у нас получилось? Символом чего может она быть? (тесная связь, сплоченность, связующая ниточка).

— А теперь распускаем паутину: возвращаем клубок и пересказав рассказ о себе того человека, кому возвращаем клубок.

Обсуждение: все ли высказались? как вы себя сейчас чувствуете?

чувствуете иначе, не так как в начале? что было трудно? чьи рассказы заинтересовали, вызвали любопытство.

«Спасибо!»

4. Упражнение «Возвращение в детство»

— А сейчас немного отдохнем. Сядьте удобно, расслабьтесь, закройте глаза. Слушайте музыку. Мысленно вспомните свои детские годы. Постарайтесь вспомнить свое самое замечательное, радостное событие из детства. (3-5 минут, звучит музыка)... Не открывая глаза, скажите по три предложения, начинающиеся словами «Я люблю себя за ...». Я тихонько прикоснусь к вам, а вы говорите. «Спасибо!» Можно открыть глаза. Обсуждение: что вы чувствовали? что было трудно? что вы сейчас чувствуете?

5. Игра «Пересадка»

Немножко подвигаемся. Молча, без слов пересядьте: 1) по цвету глаз; 2) по росту; 3) по цвету волос; 4) по месяцам рождения кто когда родился. «Спасибо!»

А теперь для следующей игры выберите себе партнера взглядом, молча, только глазами договоритесь.

6. Упражнение «Да и нет» (установление контакта)

Разбились на пары. «Выберите себе место в комнате и встаньте друг напротив друга. Решите, кто в вашей паре хочет говорить «да», а кто «нет». Один начинает игру и говорит «да». Второй отвечает «нет». Каждый должен

произносить только то слово, которое он выбрал с самого начала. Но можно менять громкость голоса, интонацию. С помощью этих двух слов можно провести небольшой спор, но при этом важно, чтобы никто никого не обидел. Пожалуйста, начинайте!».

— Поменять слово.

— Повторить с другим партнером.

Заканчивайте и садитесь в круг.

Обсуждение: как вы себя чувствуете? как вам удобнее спорить? Говорить «Да» или «Нет». вы говорили громко или нет?

7. Упражнение «Оценка своего физического «Я» и определение дистанции общения»

Работа в парах. Сначала показать на одном желающем.

Инструкция: «Я буду к тебе медленно приближаться. А ты чувствуй, когда для тебя будет достаточно близко и скажи «Стоп!» Попробовать с разными партнерами.

Обсуждение в кругу:

Приемлемая дистанция межличностного общения — на расстоянии вытянутой руки. Вы должны знать, что есть несколько зон общения: интимная (0-15см.), персональная, личная (15-45 см.), социальная (45-1м 20 см.), публичная (1м 20 см. - 3м. 60 см.). Какую зону общения мы сейчас исследовали; Чем выше психологический комфорт, чем ближе эмоционально нам человек, тем меньше дистанция физическая при общении. А у детей есть такие зоны? Спасибо! А теперь давайте попутешествуем.

8. «Воображаемое путешествие»

«Сядьте удобно, расслабьтесь. Закройте глаза. Слушайте музыку.

Пусть ваше воображение беспрепятственно путешествует. Если появится какая-то картина, постарайтесь ее запомнить, чтобы описать». (5 минут звучит музыка).

«Я прикоснусь к вам, а вы расскажите, что вы видите, опишите, где путешествует ваше воображение». «Спасибо!». Обсуждение: как вы себя чувствуете? что чувствовали во время упражнения? что было трудно? «Спасибо!».

Вот и подошла к концу наша первая встреча. Пожалуйста, выскажите свое мнение о занятии в такой форме. Закончите два предложения. (Передать мяч)

1. «На тренинге мне понравилось ... и не понравилось ...»

2. «Сегодня на встрече я чувствовал себя ...» «Спасибо!»

Пожалуйста, закрасьте квадратик любым понравившимся вам цветом. До свидания!

Тренинг «Самопрезентация»

Цели: установление доверительных отношений между участниками встречи; снижение эмоциональной напряженности; изучение самооценки методом определения коэффициента ранговой корреляции; развитие самосознания через акцентирование уникальности и значимости каждого участника занятия.

Материалы: мяч, 2 газеты (большие), бланки-качества, музыка.

1. Приветствие. «Давайте познакомимся»

«Для этого нужно встретиться взглядом с каждым участником сегодняшней встречи и передать ему взглядом доброе пожелание».

2. Повторить правила. Имена

«Кто напомним, что было на предыдущей встрече, кому что запомнилось?» (Высказывания по кругу или по желанию). Кто помнит правила, которые действуют во время нашей встречи? (Если об этом не сказали).

3. Разминка — игра с мячом «Все слова на одну букву».

4. Упражнение «Самопрезентация»

«Сейчас я прошу всех участников встречи по очереди рассказать о себе. Важно говорить не столько о биографии, сколько о своих личных качествах. Акцент необходимо делать на положительных качествах. Все члены группы и ведущий могут задавать вопросы типа: «Твое главное достоинство?», «Есть ли у тебя слабости? Можешь ли ты их назвать?» Спасибо всем. Давайте обсудим: все высказались? что-то было трудно? какое представление больше запомнилось? (все по кругу высказывают свои впечатления об упражнении).

5. Тест «Самооценка»

Участникам встречи раздаются списки качеств для теста. Список качеств собирается совместно с группой: каждый называет по одному качеству.

Задача каждого — проранжировать каждое качество по степени важности и определить, в какой мере ему присущи данные качества. Таким образом, у каждого участника тренинга получается по два ранга у качеств.

6. Упражнение «Газета» (эмоциональная разгрузка)

«Эмоции — это валюта человеческого общения». Всех прошу встать и закрыть глаза. Поиграем и подвигаемся — изобразим броуновское движение. Вы — это атомы воды. Вода нагревается, атомы двигаются. Температура растет, атомы двигаются все быстрее и быстрее, вода закипает, поднимаются пузырьки, температура 1000С, вода булькает. Хаотичное движение. Выключили воду — образовались две молекулы = разделение круга на две (равные) группы. Задание группам — поместиться на газетном листе (газета большая).

Обсудить: расскажите о своих ощущениях.

7. Закончить обработку теста «Самооценка»

Обсудить, нужна ли интерпретация, нужно ли оглашать свои результаты в круг.

Подсчет корреляции самооценки: разница возводится в квадрат и умножается на коэффициент 0,00075. полученное число вычитается из 1. Результат оценивается следующим образом:

0,1 – 0,3 низкая степень корреляции самооценки с идеальным образом;

0,4 – 0,6 – адекватная;

0,7 – 0,9 – высокая степень корреляции самооценки с идеальным образом.

8. Упражнение «Я уникальный»

(Используем методику направленного воображения для того, чтобы подчеркнуть уникальность и значимость каждого.)

«Какие самые-самые приятные слова вы слышали о себе самом за всю свою жизнь? Говорил ли кто-нибудь вам, что вы уникальный человек и

неповторимая личность? Правильно ли будет сказать кому-либо: «Ты уникальный человек!»? Как можно доказать уникальность каждого человека?

Я хочу пригласить вас в путешествие в страну фантазий, во время которого вы услышите много прекрасных и приятных слов в свой адрес. Сядьте удобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха и расслабьтесь. Слушайте меня, я буду обращаться к каждому из вас. «Ты знаешь о том, что в самой-самой глубине каждого из нас скрывается неповторимая и чудесная звезда? Эта звезда отличает нас от всех остальных людей. Ведь у каждого из нас звезда своя собственная. Некоторые звезды отличаются друг от друга по цвету, некоторые — по величине. Но каждый из нас несет в своей душе эту звезду, которая и делает его уникальным и неповторимым человеком. Давай разыщем твою собственную звезду.

Может быть, эта особенная звезда находится в твоей голове, возможно, она скрывается в твоём сердце или где-то еще. Как только ты обнаружишь свою чудесную звезду, тихонько подними руку (подождать, пока все дадут сигнал, что нашли свою чудесную звезду).

Прекрасно! Ты нашел свою звезду. Посмотри на нее повнимательнее. Какого она цвета? Какого размера? А теперь представь себе, какое счастливое и довольное лицо у твоей звезды. Ты видишь широкую улыбку на всем ее лице? А может быть, ты видишь тихую маленькую улыбку? Когда ты разглядываешь улыбку на лице твоей звезды, снова тихонько подними руку. (Подождать)

Твоя звезда смеется или улыбается, потому что она знает одну большую и важную тайну. (говорим тихо и проникновенно). Осторожно-осторожно возьми свою звезду на руки, поднеси ее к уху и внимательно послушай, что она хочет сказать тебе. Пусть она расскажет тебе, благодаря чему ты такой уникальный и неповторимый человек. После того, как ты внимательно выслушаешь все, что скажет тебе твоя звезда, снова тихонько подними руку. (Подождать)

Теперь ты знаешь, почему ты такой уникальный и неповторимый человек. Теперь аккуратно погрузи свою звезду глубоко-глубоко на дно твоей души, туда, где ты разыскал ее. Теперь она всегда будет напоминать тебе о твоей неповторимости. Тихо-тихо скажи-прошепчи самому себе «Я уникальный и неповторимый человек!».

А теперь ты можешь потянуться, поочередно напрягая и расслабляя все мышцы своего тела. Попрощайтесь со своей звездой и постепенно откройте глаза. Посмотрите на всех окружающих вас и возвращайтесь в круг.»

Обговорить: где вы нашли свою особую звезду? есть ли у звезды имя? вам нравится ваша звезда? что вам сказала ваша звезда? теперь вы верите в свою уникальность и особенность? как вы себя сейчас чувствуете? хотите ли вы время от времени слышать от других людей о том, что вы уникальный, особенный человек? «Спасибо!»

9. Пожалуйста, выскажите свое мнение о сегодняшней встрече, что понравилось, что не понравилось.

10. Давайте поблагодарим друг друга «Спасибо тебе ...» (по кругу).

Пожалуйста, закрасьте квадратик любым понравившимся вам цветом. До свидания!

3.2 Развитие мотивации к достижению успеха «Трон успеха».

Тренинг 3. «Семейные концепции»

Цель: развитие самосознания, осознание влияния положения ребенка в семье на формирование его личности через саморефлексию, создание чувства уверенности и позитивного настроения.

Материалы: карточки-визитки с именем, краски, мелки, фломастеры, карандаши, бумага, функциональная музыка.

1. Приветствие

«Добрый день! Я рада видеть Вас на нашем очередном занятии. Сегодня мы с Вами собрались одной большой группой, чтобы поговорить о семейных концепциях, их особенностях и различиях, понять, как это влияет на формирование личности. Но прежде, пожалуйста, выскажите, с чем Вы сегодня пришли на нашу встречу. Сконцентрируйте свое внимание на своем внутреннем состоянии и постарайтесь его вербализовать. Выскажите в круг, что Вы сейчас чувствуете». (Высказывания участников по кругу). «Спасибо!»

2. Разминка

«Для разминки я предлагаю Вам следующее упражнение. Каждому из Вас нужно придумать, вспомнить, подобрать прилагательное на каждую букву своего имени, которое бы как-то Вас характеризовало. Расскажите о себе, своих личностных качествах». «Спасибо!»

3. Деление на группы

«В понимании личности ребенка важную роль играет его положение в семье. Можно обнаружить общие тенденции, связанные с положением человека в семейном созвездии. Я предлагаю Вам подключить свой внутренний опыт для осознания, понимания этих общих тенденций. Мы сейчас разделимся на группы по следующему признаку: какое положение в родительской семье каждый из нас занимает?»

- Первый ребенок – старшая сестра.
- Второй ребенок – младшая сестра.
- Младший ребенок в многодетной семье.
- Единственный ребенок.

4. Работа в группах (цель: обобщить опыт каждого и выявить общую тенденцию).

«Обсудите, пожалуйста, положительный опыт и отрицательный опыт данного положения в семье, а также как это повлияло на ваши отношения с другими людьми одного с вами пола, противоположного пола. Легко ли Вам идти по жизни или Вы постоянно сталкиваетесь с трудностями разного рода?»

«Обобщите опыт своего обсуждения и подготовьте сообщение для всех участников встречи».

5. Обсуждение в кругу результатов работы в группах. Общими усилиями сформулировать тенденции, связанные с положением человека в семье на основе (!) высказываний участников. «Спасибо!»

6. Эмоциональная разгрузка

Каждый выбирает материал (мелки, краски, карандаши) и на листе бумаги под музыку выполняет свободный рисунок.

7. Заключительный этап

Демонстрация рисунков. Высказывания по кругу впечатлений о встрече, теме и форме проведения.

«Что сейчас чувствуют участники тренинга?»

На прощание закрасить квадратик. «Спасибо!».

Тренинг 4. «Познание другого через познание себя»

Цель: самопознание и самопринятие, раскрытие своих внутренних возможностей, развитие продуктивности и контактности во взаимоотношениях.

Материалы: ручки, бумага, фишки, музыка, газеты.

1. Приветствие

«Здравствуйте! Рада всех видеть вновь. Давайте поприветствуем друг друга».

(Слова приветствия друг другу по кругу).

2. Выяснение внутреннего настроя группы

«Что Вы сейчас чувствуете, с чем пришли, каким настроением на нашу встречу?» (участники высказываются)

3. Упражнение на расслабление

«Закрывать глаза, глубоко вдохнуть и медленно выдохнуть. Прodelайте это 3-4 раза. Сосредоточьтесь только на своих ощущениях. Расслабьте мышцы лица, шеи, рук, ног. Представьте, что ваши ступни растеклись по полу... В кончиках пальцев рук ощутите тепло, почувствуйте пульсацию. Переберите медленно свои ощущения в обратном порядке: от кончиков пальцев до мышц лица, чувствуя расслабление. Глубоко вдохните и медленно выдохните. Откройте глаза. Возьмите за руку своего соседа справа и скажите ему что-нибудь приятное».

4. Тест «Кто Я?»

«В течение 15 минут напишите не менее 20 ответов на вопрос «Кто Я?»

5. Разгрузочное упражнение «Газета» (см. встречу 2)

(Используем две половины большого разворота газеты)

6. Интерпретация теста (по книге Прихожан А. «Справочник для неудачника, или как обрести уверенность в себе». Стр.13-20)

7. Упражнения в парах

«Скульптор и глина» — мягкая глина податлива и скульптор смело воплощает свой замысел.

«Зеркало» — быть человеку зеркалом, определить его внутреннее состояние.

8. Обсуждение: что было легко? что было трудным? что понравилось?

(Высказывания участников встречи по кругу)

9. Упражнение «Инсценировка»

Без слов, с помощью жестов и мимики изобразить фразу так, чтобы ее поняли другие.

Возможные варианты предлагаемых фраз: «У меня сегодня новая прическа (туфли, платье, сумка)», «Вечером мы пойдем в театр (кино, клуб)», «В музее представлена отличная выставка»

10. «Похвальное слово самому себе»

«В течение 5 минут с закрытыми глазами вспоминайте свою жизнь. Начинайте с самых ранних воспоминаний. Вспомните каждое свое достижение, каждую заслугу, каждое совершенное дело, которым вы можете гордиться, даже самое маленькое. Откажитесь от любых скромных замечаний, снижающих ваше достоинство. Обратите внимание на те события, которые без вашего участия приняли бы совсем бы другой оборот. Не забудьте поступки, которые кому-то могли показаться легкими, но для вас они были трудными. Говорить о своих воспоминаниях можно с закрытыми глазами». По желанию, участники встречи озвучивают похвальное слово самому себе.

3.3 Развитие лидерского потенциала «Я – лидер».

Я – лидер!

Лучше быть львом однажды, чем овцой всю жизнь.

В каждом человеке есть потенциал к лидерству. Важно вовремя заметить в себе лидерские качества и целенаправленно их развивать.

Ответь, пожалуйста, на вопросы:

Кто я в коллективе (подчеркни): ведомый, лидер, «диссидент»
Диссидент (лат. – несогласный, противоречащий) – инакомыслящий человек, не согласный с господствующей идеологией.

Что я могу сделать для сплочения коллектива:

Какие лидерские наклонности есть во мне:

Многие великие достижения – это плод коллективного труда

Каким качествами необходимо обладать человеку для эффективного сотрудничества в команде:

Какими из этих качеств, по твоему мнению, обладаешь ты:

Какие из качеств, необходимых для эффективного сотрудничества в команде, в тебе недостаточно развиты:

С какими людьми тебе не хотелось бы работать в одной команде:

Портрет лидера-организатора

Лидер может создать и сплотить команду

- вдохновляет других, видит проблему и умеет решить её;
- умеет вовлечь, ошеломить идеями, расположить к себе, например: «Ребята, у нас получится классный проект!»;
- до конца болеет за результат;
- заботится о взаимоотношениях в команде, чтобы каждый чувствовал причастность к общему делу;
- умело распределяет обязанности между членами команды;
- добивается сплоченности в группе, умеет управлять коллективом;
- своим поведением настраивает на сотрудничество;
- поддерживает и одобряет словами и поступками, создаёт благоприятную атмосферу;
- умело планирует этапы работы и распределяет время;
- раскрывает в других качества, например: «Маша, я уверен, что у тебя отлично получится. Попробуй это сделать.»;

- благодарит за вклад в общее дело.

Можете ли вы стать лидером?

Отвечать надо «да», «нет» или «иногда». За утвердительный ответ вам полагается 3 балла, за отрицательный - 1, ответ «иногда» - 2 балла.

1. В трудной ситуации ваши друзья и даже просто знакомые обращаются за помощью именно к вам?
2. Если это в ваших силах, вы обязательно поможете тем, кто в этом нуждается?
3. Вы с легкостью выходите победителем из любого спора?
4. Вам нравится, когда окружающие интересуются вашим мнением по разным вопросам?
5. В какую бы компанию вы не пришли, вы обязательно оказываетесь в центре всеобщего внимания?
6. Вам нравится, когда на вас направлены взгляды окружающих, когда вас откровенно разглядывают?
7. Вы с удовольствием и без всякого стеснения выступаете на публике?
8. Вы легко сходитесь с людьми, вам не составляет труда подойти к любому человеку и заговорить с ним?
9. В детстве вы были заводилой в вашей компании, придумывали разные забавы и шалости?
10. Для вас самый лучший отдых - веселая компания, походы, пикники, танцы?
11. Вас раздражает в людях безынициативность, пассивность, покорность судьбе?
12. Когда вы ставите перед собой конкретную цель, вы обязательно добиваетесь своего?
13. Если с вашими друзьями происходят какие-то неприятности, вы переживаете, вините себя?
14. Вам хочется бросить все свои дела и уехать куда-нибудь далеко, спрятаться от всего мира?
15. Вам когда-нибудь говорили, что вы подавляете окружающих своей силой, напором, энергией?

Результаты теста:

15 - 18 баллов. Вы стараетесь не привлекать к себе внимания, самое комфортное состояние для вас - быть в чьей-нибудь тени. Брать на себя ответственность за что-то - тоже не для вас. Лучше делать то, что наверняка получится, за что не будет потом стыдно, что не вызовет насмешек (не дай бог!) окружающих. Вы привыкли к тому, что вас считают человеком скромным и незаметным. Наверняка, существуют ситуации или темы, где вы чувствуете себя более или менее уверенно. Ну и хорошо, не всем же быть лидерами.

19 - 23 балла. Скорее всего, вы очень стеснительны. Именно ваша робость мешает вам наслаждаться жизнью. В компании многочисленных, верных, проверенных временем друзей вы расцветаете, ведете себя легко и непринужденно, у вас откуда-то появляется чувство юмора и уверенность в себе. Но среди малознакомых людей вы сразу замыкаетесь, прячете своё Я под маску вежливого дружелюбия. Может быть, вы получили слишком строгое воспитание, благодаря чему и приобрели комплекс

неполноценности? Вам необходимо избавляться от неуверенности. Ведь на свете есть масса людей, которые лучше вас, еще больше тех, кто хуже вас, но такого человека, как вы нет и больше не будет. Вы уникальны! Никогда об этом не забывайте и держите себя соответственно.

24 - 29 баллов. Вас можно назвать «ведомым», потому, что вы привыкли во всем подчиняться тем, кого вы уважаете и признаете для себя авторитетом. Вы с детства с удовольствием играете роль «второй скрипки» и вполне возможно, что до сих пор вам и в голову не приходило примерить на себя имидж лидера. А может, стоит попробовать? У вас есть для этого все шансы. Для этого вам необходимо научиться думать и действовать самостоятельно, без оглядки на авторитеты. Кто вам сказал, что ваша точка зрения не самая лучшая?

30 - 37 баллов. Вы сами по себе. Вас трудно причислить к разряду «ведомых», но и до лидера вы не дотягиваете. Хотя, при желании, вы можете легко стать душой любой компании. Ведь вы легко высказываете собственное мнение, не боитесь спорить, умеете вовремя и удачно пошутить, знаете, когда лучше промолчать. В вас явно прослеживаются задатки лидера, просто вы их, по каким-то причинам, не развили. Может быть, вам это не нужно? Может быть, вы - человек настроения: сегодня можете сплотить вокруг себя людей, а завтра вам захочется уединения, тишины и чтобы вас все оставили в покое?

38 - 44 балла. Вы прирожденный лидер. Вам даже не приходится что-то специально делать, люди почему-то сразу покоряются вашей воле и с удовольствием выполняют все ваши инструкции и команды. Видимо, подсознательно они ощущают исходящую от вас энергию и поэтому вы всегда оказываетесь в гуще событий, «у штурвала». С одной стороны вам это очень нравится, а с другой - такой положение дел нередко вас утомляет. Вам все чаще хочется опереться на крепкое, сильное плечо, но уввы, вокруг вас собираются только слабые, нерешительные и неуверенные в себе люди. Приходится все время быть сильным, а это утомляет. Постарайтесь «отпускать» какие-то ситуации, не давить на людей. Не стоит взваливать на себя чрезмерную ответственность за тех, кто подчиняется вам. Это неразумно.

45 баллов. Вам пора подумать о себе и о своем здоровье. Несомненно, вы по натуре - лидер. Но вы слишком перегрузили себя, взвалили себе на плечи весь земной шар и надорвались. И теперь ваша сила обернулась против вас. Вы устали и вам надо отдохнуть. Попробуйте, хотя бы, на какое-то время сменить окружение, место жительства, если можно - работу. Уехать от людей, привыкших к вашей опеке и покровительству, забыть о том, что вы - сильный, а все вокруг - слабые и беззащитные. В конце концов, многие просто паразитируют за ваш счет.

3.4 Развитие навыков самопрезентации «Посмотрите на меня».

Самопрезентация – вербальная и невербальная демонстрация собственной личности в системе внешних коммуникаций (это то, как вы выглядите и что представляете собой в глазах вашего окружения, будь то профессиональная сфера коммуникаций, или общение с родственниками, или же просто прогулка по улицам города).

Самопрезентация, самоподача, самопредъявление – все эти слова означают, что человек предъявляет себя аудитории.

Самопрезентация – это умение эффективно и выигрышно подавать себя в различных ситуациях, индивидуальный стиль общения, неповторимый образ, который не только нравится самому себе, но и привлекателен для окружающих.

Народная мудрость утверждает: как придешь, так и прослывешь. Первое впечатление содержит эмоциональный и оценочный компоненты. Что фиксируется при формировании первого впечатления:

- внешний облик
- оформление внешности
- экспрессия, внешняя выразительность
- выполняемые действия
- предполагаемые качества личности.

Очевидно, что любому из нас имеет смысл специально продумывать, как будет формироваться это первое впечатление, какие акценты уместно расставить в момент появления перед публикой.

Как улучшить навык самопрезентации? Остановимся на нескольких ключевых моментах:

Очень важным в самопрезентации считается *язык тела*. Очень много информации о человеке можно подчерпнуть исходя из невербальных сигналов: мимики, жестов, телодвижений. То, как вы открываете дверь, держите осанку, садитесь на стул, скажет окружающим о вас очень много. Грамотный собеседник по вашей позе всегда сможет определить, говорите вы правду или лукавите, мандражируете или ведете себя нагло, готовы к действию или вам все надоело. Для того, чтобы научиться правильно держать себя достаточно пары репетиций перед зеркалом, правильного дыхания и внутреннего спокойствия.

Не забудьте о таких важных деталях как *одежда, аксессуары, прическа*. Не обязательно облачаться в дорогие костюмы, но очень важно выглядеть опрятным. Аккуратность в одежде очень часто ассоциируется с опрятностью в делах. Во внешнем виде важна мера, ничего не должно быть “слишком” (аккуратная прическа, невызывающая одежда, начищенная обувь, ухоженные руки, здоровый внешний вид и т.п.).

Темп и манера речи, громкость голоса, интонация и четкость произношения – это то, на основании чего мнение о вас сложится в первые минуты разговора. Важно контролировать темпоритм своей речи. Без излишней экспрессии. Восприятие быстрой и размеренной речи различно. Если хотите, чтобы к вашим словам прислушивались, не торопитесь, и не тараторьте. Однако, с другой стороны, быстрая речь воспринимается более убедительно, поэтому в особо важных моментах лучше ускорить ее темп. Говорить лучше весомо и уверенно. Нерешительного человека можно

узнать по его невнятным высказываниям, изобилующим эвфемизмами, смягчающими речь. Например, “достичь определенных успехов” вместо “стать лидером”, “не очень рад” вместо “разозлился”. Создают впечатление неуверенности и слова: “как бы”, “всего лишь”, “немного”, “судя по всему”. Если хотите проверить, как вы умеете вербально преподнести себя, запишите собственную речь, а затем прослушайте запись. При необходимости подкорректируйте свою речь в сторону большей решительности и определенности. Главное – будьте искренни. Любая фальшь заметна и играет против вас.

Итак, речь характеризуется по следующим направлениям:

- грамотность (свидетельствует об уровне образованности и общей культуре)
- дикция (работа артикуляционного аппарата)
- техника (произношение, “привычка”).

Сейчас мы с вами поработаем над техникой речи (потренируемся). Участникам выдаются скороговорки, и предлагается следующее: “Попробуйте ежедневно читать скороговорки перед зеркалом, постепенно выучив их. Это обязательно поможет вам говорить ясно и четко, привлекая собеседника красивой речью. Вам будет легче убедить его в правильности ваших слов.”

- От топота копыт пыль по полю летит.
- Купи кипу пик, пик купи кипу.
- Около кола колокола.
- Водовоз вез воду из-под водопровода.
- Саша шла по шоссе и сосала сушку.
- Цапля чахла, цапля сохла, цапля сдохла.
- Ткет ткач ткани на платки Тане.
- У осы не усы, не усищи, а усики.
- Бык тупогуб, тупогубенький бычок, у быка белая губа была тупая.
- Угольки сгребли в уголки.
- Чешуя у щучки, щетинка у чушки.
- Волки рыщут, пищу ищут.
- Осип охрип, Архип осип.
- Ест Федька с водкой редьку, ест водка с редькой Федьку.
- Протокол про протокол протоколом запротоколировали.
- Стаффордширский терьер ретив, а черношерстный ризеншнауцер резв.
- Шла Саша из Буркина-Фасо в Куала-Лумпур.
- Шел Шура из Куала-Лумпур в Буркина-Фасо.
- Курфюрст скомпрометировал ландскнехта.
- Курьера курьер обгоняет в карьер.
- Топоры остры до поры, до поры остры топоры.
- Волховали волхвы в хлеву с волхвами.
- Расчувствовавшаяся Лукерья расчувствовала не расчувствовавшегося Николку.
- В Кабардино-Балкарии валокордин из Болгарии.
- У Варьки-вертушки во рту ватрушки.
- Тридцать три корабля лавировали-лавировали, да не вылавировали.
- Всех скороговорок не перескороговоришь, не перевыскороговоришь.
- Маланья-болтунья молоко болтала-выбалтывала, да не выболтала.

- Сшит колпак, да не по-колпаковски,
Вылит колокол, да не по-колоколовски,
Надо колпак переколпаковать, да перевыколпаковать,
Надо колокол переколоколовать, да перевыколоколовать.

Также, участникам предлагается для работы дома артикуляционная гимнастика и таблица с правильным грамотным произношением некоторых слов.

Далее предлагается поработать над созданием презентации самого себя. Здесь необходимо постараться наиболее ярко и точно рассказать о себе одноклассникам, проявить оригинальность, креативность. Рассказать о своих достоинствах, способностях, особенностях, увлечениях и т.д.

Примерный план выступления (перечень общих сведений, характеризующих человека):

- образование
- профессиональная деятельность (конкретные достижения, интересы...)
- сильные и слабые стороны
- особенности поведения
- речь.

Время для работы 15-20 минут. Далее участники рассказывают о себе. Ведущий предлагает вариант своей презентации.

Обсуждение: обмен мнениями, впечатлениями, какие эмоции возникали по ходу выступлений (как у выступающих, так и у слушателей), в чем практическая значимость данного выступления, где это может пригодиться?

Итог: Для успешного самопредъявления человеку абсолютно необходимо здоровье, энергия, благополучие и уверенность. Пробуйте свои силы, тренируйтесь, ищите свой уникальный способ публичного говорения, радуйтесь своим успехам и спокойно относитесь к любым результатам своих выступлений.

“Даже если свет в зале погас, слайд-проектор взорвался, и даже самые смешные ваши истории не вызывают у публики ни малейшей улыбки, - смело пробивайтесь вперед. Не теряйтесь. Не сдавайтесь. Не ослабляйте напора. Тех, кто останется в живых, нередко ждет оvação”.

Ронн Хофф. “Я вижу вас голыми”.

3.5 Развитие навыков планирования времени «Тайм-менеджмент»

Ритм, в котором живет большинство из нас, вряд ли можно назвать спокойным и размеренным. Нехватка времени, аврал и жесткий цейтнот являются испытаниями, справиться с которыми под силу далеко не каждому. Постоянное пребывание в состоянии «не знаю, за что хвататься» вряд ли можно назвать подходящим, когда речь идет о личной эффективности.

Эмоциональное напряжение блокирует производительность, приводит к быстрой утомляемости и апатии. Поэтому, чтобы не стать жертвой стресса или, еще хуже, синдрома хронической усталости, займемся управлением временем или тайм-менеджментом.

Все успешные люди делают это

Все успешные люди очень продуктивны. Они много работают и много успевают, а это не одно и то же. Под продуктивностью, в первую очередь, подразумевается результат, а не процесс. Если Вы намерены повысить свою производительность, твердо решите сделать это. Люди тратят время впустую, потому что они так и не решили повысить свою производительность.

И если Вы решились, то не отступайте и повторяйте то, что делают все успешные люди, пока это не станет Вашей второй натурой. Основной секрет личной эффективности заключается в правильном распределении времени. Тайм-менеджмент помогает избежать незавидной участи заложника собственного бизнеса или карьеры.

Планирование высвобождает время

Те, кто добился успеха в своей жизни, много времени посвящают планированию. Ежедневное планирование просто необходимо для повышения производительности и эффективного управления временем.

Правило 6 «П» гласит: правильное предварительное планирование предотвращает плохие показатели.

Планировать и думать нужно всегда на бумаге. Если цели нет на бумаге, то она не существует. Перечень задач — это своего рода карта, которая не даст Вам сбиться с пути к намеченной цели. Питер Ф. Друкер в книге «Эффективный управляющий» приводит хорошую аналогию, стимулирующую к фиксации задач на бумаге:

«Люди, содержащиеся в темном помещении, быстро теряют чувство времени. Но даже в полной темноте большинство людей сохраняют чувство пространства. Находясь в освещенном, но замкнутом помещении, вы уже через несколько часов перестанете ощущать движение времени. И если вы захотите подсчитать, как долго вы находитесь в таком помещении, вы сильно ошибетесь в своих подсчетах. Поэтому, если мы полагаемся на нашу память, мы не замечаем, на что расходуется наше время...»

Работа со списком запланированных дел в первый же день увеличивает производительность на 25%. С вечера готовьте список задач, которые нужно сделать завтра. Придя на работу, Вы всегда будете знать, с чего начать свой день.

Продолжайте работать с составленным списком в течение дня: при появлении нового дела вносите его в список с учетом приоритетности по отношению к ранее запланированным задачам. Выполнив очередную задачу из списка, обязательно вычеркивайте ее. Это даст Вам ощущение удовлетворенности своей работой, прибавит энтузиазма и зарядит энергией.

Планируйте от большего к меньшему, от долгосрочного к краткосрочному, от целей жизни до плана на день. Каждой задаче ставьте фиксированные сроки.

Сложную задачу всегда делите на мелкие подзадачи. Здесь хорошо помогает дерево решений, где ключевая задача — дерево, а подзадачи для ее выполнения — ветви. Продолжайте «разветвление» до тех пор, пока процесс выполнения всей задачи не станет простым и прозрачным.

Перед тем, как начать что-либо делать, вспомните о правиле 10/90: 10% времени, затраченного на планирование до начала выполнения задачи, сэкономит 90% времени при ее решении.

Самое главное — определить главное

Задача тайм-менеджмента заключается в том, чтобы вовремя определить главное дело. Расстановка приоритетов позволяет эффективно управлять списком намеченных дел, присваивая каждой задаче свой уровень важности.

После определения важного дела оцените последствия в случае его выполнения или невыполнения. Важная задача имеет серьезные последствия, если не будет выполнена в срок.

Для расстановки приоритетов хорошо подходит метод АБВГД. Это очень простой способ планирования, и заключается он в том, чтобы каждой задаче в списке дел присвоить приоритет ее выполнения.

Так, задача, отмеченная буквой А, указывает на самое важное дело с самыми серьезными последствиями в случае невыполнения. Главное правило метода состоит в том, чтобы не браться за дело В, пока не выполнена задача А, а за дело В, пока открыта задача Б, и т.д.

Буква Д означает «долой!». Этой буквой стоит отмечать малозначительные задачи, которые ни на что не влияют. Для расстановки приоритетов в каждой группе задач, используйте цифры, которые будут указывать на последовательность выполнения дел. Таким образом, самое важное дело в Вашем списке должно быть обозначено как А1.

Закон принудительной эффективности

Основной секрет управления временем заключается в сосредоточенности и целенаправленности. Начните с решения первоочередных задач и делайте все последовательно, то есть что-то одно в определенный период времени. Бросая дело и возвращаясь к нему снова и снова, Вы снижаете свою эффективность в 5 раз.

Моцарт мог работать над тремя композициями сразу и создавать настоящие шедевры. Но это скорее исключение, чем правило. Бах, Гайдн или Верди могли работать только над одним произведением в какой-то период времени. Они не начинали работать над следующим произведением, не закончив предыдущее.

Используйте закон принудительной эффективности, который говорит о том, что на все времени никогда не хватает, но его всегда достаточно для самого важного. Поэтому важно собраться и заставить себя сделать в первую очередь то, что принесет наибольшую выгоду и результат.

Все дела можно разделить на 4 группы:

1. Срочные и важные;
2. Важные, но не срочные;
3. Срочные, но не важные;
4. Не срочные и не важные.

Такая классификация носит имя американского президента и называется методом (окном, принципом) Эйзенхауэра.

1. Первостепенные задачи — это дела срочные и важные. Попытка отложить такие дела на потом создаст Вам ненужные проблемы — за них нужно приниматься самому и немедленно.
2. Далее идут дела важные, но не срочные. Такие задачи можно отложить, однако они могут оказать сильное влияние в долгосрочной перспективе. Несрочные и важные дела имеют привычку становиться срочными и важными, если их постоянно откладывать. Для того, чтобы такого не произошло, заранее предусмотрите для них временной резерв.
3. Срочные, но не важные задачи мало сказываются на Вашем успехе. Занятие срочными, но не важными делами не дает результата и может сильно отразиться на Вашей эффективности. Такие дела отнимают большую часть Вашего временного резерва. Это как раз те задачи, которые по возможности нужно перепоручать или уменьшать их количество.
4. Логично предположить, что несрочные и неважные дела не имеют никакого значения в принципе и не несут никаких последствий при их невыполнении. Такие дела можно смело вычеркивать из Вашего списка.

Что значит «съесть лягушку»?

Старая притча гласит: если первым делом с утра Вы должны съесть живую лягушку, утешением может служить то, что это самое плохое, что может случиться с Вами за весь день.

Брайан Трейси, успешный бизнес-консультант, сравнивает лягушку с самым неприятным и важным делом, которое следует сегодня сделать. Откладывая его, Вы создаете лишнее эмоциональное напряжение и нежелательные последствия. Нужно действовать без лишних раздумий и промедлений — просто взять и сделать. Это даст Вам заряд бодрости на целый день.

Слово «нет» экономит неожиданно много времени

Самое главное слово для организации собственного времени — это вежливое «нет». Учитесь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных Вами приоритетов. Будьте тактичны и отказывайте так, чтобы человек понял, что Вы отвергаете не его лично, а задачу.

Следите за тем, на что Вы тратите свое рабочее и свободное время. Отмечайте занятия, которые являются пожирателями Вашего времени (например, обсуждение новостей с коллегами, бесцельное переключение каналов телевизора или чтение рекламных листовок и газет).

Составьте рейтинг таких никчемных занятий, назвав его «Я больше никогда не буду этого делать», и заносите туда те дела, которые не приносят Вам никакой пользы и не приближают Вас к цели.

3 вопроса для Вашей эффективности

Всегда задавайтесь вопросом о том, какие долгосрочные последствия имеет та или иная задача, и что произойдет, если Вы ее вообще не выполните. Задавайте себе 3 следующих вопроса в течение дня:

1. Какие дела самые важные и ценные?
2. Что могу сделать я и только я, что значительно улучшит положение?
3. Как использовать свое время с наибольшей пользой?

Ответы на эти вопросы позволят удвоить Вашу производительность.

На что способна корзина для мусора?

Люди, показывающие хорошие результаты, работают за чистым столом. У непродуктивных и несобранных людей на столе царит дикий хаос. Выработайте привычку своевременно разбирать бумаги, выбрасывая ненужные, и работать за чистым столом. Замечено, что до 30% рабочего времени тратится на поиски нужной бумаги. Корзина для мусора — один из самых эффективных инструментов управления временем.

Принцип равновесия

Самый простой способ избежать паники при виде все увеличивающегося объема работы — это сделать глубокий вдох и сказать: «Я могу только то, что могу», и начать спокойно составлять список. Анализируя стоящие перед Вами задачи, Вы всегда увидите, что Вам хватает времени, чтобы решать жизненно важные вопросы.

Внимательно следите за тем, чтобы в Вашей жизни сохранялось равновесие. Работая до изнеможения, Вы не сможете обмануть организм, он все равно возьмет свое, и если Вы не остановитесь, он сделает это принудительно. А это явно не входит в Ваши планы.

Но для того, чтобы быть эффективным, просто тайм-менеджмента мало. Важно следить за своим здоровьем и поддерживать себя в хорошей физической форме. Ваша жизнь должна быть насыщенной, в ней всегда должно находиться время для Вашей семьи и отдыха.

Основной принцип равновесия: важно количество времени дома и качество времени на работе.

На первом месте всегда должны быть Вы и главные люди Вашей жизни, — ради этого и стоит работать над собственной эффективностью.

3.6 Развитие навыков поиска работы «Моя профессиональная карьера»

Правила составления резюме

Резюме – это ваша визитная карточка. От того насколько грамотно и правильно составлен документ, зависит, получите вы желаемую работу или нет. Узнав основные секреты составления резюме, ваши шансы на получение престижной должности и высокой заработной платы существенно увеличатся.

Что же такое – резюме?

Согласно толковому словарю Ушакова Д.Н. резюме – это краткий вывод из сказанного или прочитанного, кратко излагающее основные факты. Что касается поиска работы, то резюме – это описание профессиональных способностей человека, которые характеризуют его с лучшей стороны. В нем должны быть указаны три основных критерия сотрудника: образование, продуктивность и неограниченность способностей. Резюме необходимо обеим сторонам: соискатель работы может рассказать о своих достоинствах, профессиональных навыках, а работодатель – отсеять неподходящие кандидатуры. Основная цель составления документа – привлечь внимание к своей персоне и заставить работодателя пригласить вас на личную встречу. Главный принцип составления резюме: подчеркнуть выгодные стороны и насколько возможно скрыть отрицательные характеристики. Резюме должны быть написано таким образом, чтобы:- потенциальный работодатель получил все необходимые сведения о вашей биографии и профессиональной деятельности;- отвечать на вопрос, соответствуете ли вы требованиям, которые определили для данной должности;- оно предоставило информацию, которая могла заинтересовать работодателя и мотивировала его пригласить вас на собеседование. По форме резюме подразделяются на:

- профессиональные (универсальные);
- хронологические;
- хронологически-функциональные;
- функциональные;
- целевые;
- академические.

Самым популярным является профессиональное резюме, в котором все данные о сотруднике представлены в отдельных блоках. Если послужной список у вас небольшой, то лучше составить функциональное резюме. В нем делается акцент на полученных навыках, образовании, специальных знаниях.

Порядок составления резюме

Первое правило – объем документа не должен превышать 1-2 страницы формата А4. Самая главная и интересная информация размещается на первом листе. Если резюме занимает больше одной страницы, то в конце первой должно быть указано, что на второй следует продолжение. На всех листах (за исключением первого) указывается фамилия претендента на должность. В том случае, когда информации немного, и она занимает меньше одной страницы, текст должен быть расположен таким образом, чтобы лист бумаги был полностью

заполнен. Резюме необходимо писать одним шрифтом, размер - 12. Самыми распространенными являются Times New Roman и Arial. Главное требование – строгий стиль оформления. Не забывайте, что резюме – это документ. Каждый раздел отделяется от предыдущего. Их заголовки лучше выделить жирным или подчеркнуть. И не забудьте внимательно проверить наличие ошибок. Неграмотно составленное резюме приближает ваши шансы получить желаемую должность к нулю. Готовый документ распечатайте на белой бумаге хорошего качества.

При составлении резюме вы можете использовать некоторые творческие приемы, которые помогут привлечь внимание к вашей персоне. Например, прикрепите свою фотографию. По правилам делопроизводства она должна быть примерно такой, как в паспорте. Такое резюме будет более продуктивным и заинтересует работодателя, будет способствовать более точной идентификации вашей личности. Основное мнение о соискателе формируется в первые три минуты прочтения резюме. Не последнюю роль в этом имеет прикрепленное фото.

Стиль написания резюме должен соответствовать следующим требованиям:- краткость – в тексте указывается только главная информация, «вода» никому не нужна;- конкретность – отсутствие данные, которые не имеют отношения к рассматриваемой вакансии;- целенаправленность – изложение сведений, которые будут мотивировать работодателя принять на работу именно вас;- использование активных глаголов;- ясность изложения мысли;- честность – указание только достоверных данных;- безупречная грамотность.

Резюме имеет следующую структуру

1. Название – просто слово «резюме».
2. Цель – указание должности, на которую вы претендуете. Желательно укажите несколько вариантов.

3. Контактная информация: ФИО, адрес проживания, номера ваших телефонов, адрес электронной почты.

4. Полученное образование. У претендента, который еще не имеет опыта работы, этот пункт резюме должен быть расписан особенно тщательно. Образование указывается датами в обратном порядке. Также обязательно укажите о прохождении специализированных курсов. Информацию о средней школе необходимо прописывать только в том случае если вы ее закончили с отличием или это была спецшкола. Например, с углубленным изучением иностранного языка. Если у соискателя отсутствует или небольшой опыт работы, то в резюме также можно указать об изучении отдельных предметов, особенно тех, по которым были получены награды, грамоты, призовые места на олимпиадах. Не забывайте о притягательности слова «государственный» - «государственные награды», «государственные соревнования».

5. Трудовой стаж, указанный в обратной хронологии. Напротив даты указывается: организация, должность, выполняемые обязанности. При отсутствии трудового стажа указывается стажировка, которая была успешно пройдена. В этом разделе необходимо прописать следующие данные;- дата начала и завершения работы;- название организации;- должность (может быть указано несколько, если вы активно продвигались по карьерной лестнице);- перечень исполняемых служебных обязанностей. Если у вас длинный послужной список, то рекомендуют указывать последних 3-5 мест работ за прошедшие 10 лет. Не забудьте указать о

своих достижениях. При этом используйте глаголы действия, например, сократил, сэкономил, увеличил.

6. **Дополнительные навыки** В этом разделе указывайте те качества, которые вас характеризуют как работника: - наличие водительских прав; - умение работать с ПК и определенными программами; - участие в профессиональных организациях; - владение иностранными языками. В этом разделе вы должны себя «прорекламирровать» по максимуму и показать самые выгодные свои стороны. Но без фанатизма – указывайте только те навыки, которые касаются будущей работы. Только факты – хвалить себя не нужно. Работодатель сам примет решение и сделает соответствующие выводы.

7. **Дополнительная информация, хобби, общественная деятельность.** В западных странах этот раздел имеет очень большое значение. Увлечения человека позволяют сформировать точную оценку о претенденте. Не следует заострять внимание на своих религиозных и политических предпочтениях.

8. **Указание возможных рекомендаций.** В резюме нет необходимости указывать данные самих рекомендателей. Подготовьте их список. Он может вам пригодиться на личной встрече с работодателем. Не стоит пренебрегать рекомендациями – это ваш шанс выделиться из массы претендентов и получить желаемую должность.

9. **Дата составления резюме и подпись**

Как правило, резюме составляется на русском языке. Если вакансия связана напрямую со знанием иностранного языка, то его можно составить на двух языках. При этом сохраняется стилистика и требования по составлению резюме.

Практические советы

Самый главный секрет резюме – пишите его не под кандидатуру соискателя, а под требования конкретного работодателя, с учетом специфики желаемой должности. При составлении резюме важно обратить внимание на следующие моменты: - при описании вашей работы применяйте только глаголы настоящего времени: работаю, выполняю; - излагайте мысли последовательно; - не используйте длинных и запутанных фраз; - выделите заголовки резюме; - единый стиль оформления документа; - при необходимости вы сможете подтвердить всю информацию, которая указана в резюме.

Хорошее резюме составляется по принципу избирательности. Указывайте только те данные, которые имеют весомое значение и будут определяющими при выборе претендента. На каждое собеседование необходимо приходить с новым резюме. Этим правилом не следует пренебрегать.

Самые распространенные ошибки при составлении резюме

На специализированных интернет-сайтах можно найти типовые шаблоны резюме, которые легко и быстро можно заполнить. Но сотрудники кадрового отдела очень легко определяют, составили вы его самостоятельно или поленились и использовали шаблон. Лучше потратить немного своего времени и написать оригинальное резюме, которое будет характеризовать вас с лучшей стороны.

При этом важно не допустить следующих ошибок:- несоответствие образования, трудового стажа, профессиональных навыков требованиям работодателя;- слишком короткий текст резюме;- указание частой смены работы без объяснения причин этих действий;- не указаны карьерные достижения и профессиональный рост;- расписаны многочисленные курсы, семинары;- слишком длинное и подробное резюме, большее количество «воды», неуместный юмор.

Очень важно чтобы резюме было четким и предельно точным. Избегайте следующих фраз: Помогал устранить ошибки; Проводил обучение; Быстро осваиваю новые знания.

Правильные фразы будут звучать следующим образом: обучил двух новых сотрудников, сократил ошибки на 10% и помог сэкономить фирме 50 тысяч рублей; новые процедуры изучил за рекордный срок – одну неделю. Еще один совет – избегайте пассивных форм. Не забывайте о том, что краткость – сестра таланта. Не пишите следующие фразы: был ответственным, находил применение, отвечал за выполнение. Правильно: эффективно использовал, выполнил, отвечал за. При описании своих профессиональных обязанностей используйте следующие слова: решил, создавал, планировал, контролировал, заведовал, внедрял, разработал, участвовал, устранял, обучал и другие. Характеризуя личные качества: дисциплинированный, искренний, аккуратный, практичный, объективный, экономный, предприимчивый, целеустремленный, настойчивый, честный, тактичный, оптимист, энергичный.

После того как резюме полностью составлено, попросите его проверить того человека, который в совершенстве владеет языком, на котором составлен документ. Грамотно составленное резюме – это ваш главный помощник в поиске престижной и высокооплачиваемой работы. Но это только документ. Не менее важно правильно и с выгодной стороны презентовать себя на собеседовании, использовать все возможные шансы для получения желаемой должности.

Список литературы

1. Кричевский Е.А., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М., 2012.
2. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б.Д. Парыгина. Л., 2010.
3. Богуславский С.Р. Десять советов молодому учителю // Завуч. – 2011. - № 4. – С. 5 – 12.
4. Букатов В. Цепная реакция. Методические рекомендации по работе с родителями // Школьный психолог. – 2014. - № 17. – С. 22 – 25.
5. Зайкова Н. Педагог – воспитанник: взаимные ожидания. Деловая игра для педагогов // Школьный психолог. – 2014. - № 23. – С. 30 – 31.
6. Резапкина З., Резапкина Г. Психологический портрет учителя // Школьный психолог. – 2010. - № 6. – С. 38 – 41; № 7. – С. 40 – 41.
7. Решетникова О. Понять – значит помочь. О взаимоотношениях с родителями // Школьный психолог. - № 36. – 2014. – С. 22 – 23.
8. Родионов В., Ступницкая К. Учительский стресс // Школьный психолог – 2012. - № 4. – С. 24 – 29.
9. Сакович Н. Сказочная инициация в профессию. Тренинг с молодыми учителями // Школьный психолог. – 2015. - № 19. – С. 46 – 47.
10. Удовенко М. Введение в школьную жизнь. Набор игр для родителей. // Школьный психолог. – 2012. - № 3. – С. 28 – 31.
11. Федотенко И.А. Молодой учитель и его старшие коллеги: два взгляда на одну проблему // Директор школы. - 2010. - № 4. - С. 18 - 24.
12. Шадура А. Тренинг развития профессиональных навыков. Профессиональная позиция // Школьный психолог. – 2013. - № 3. – С. 32 – 38.