

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЖАЛКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2»**

РАССМОТРЕНО И СОГЛАСОВАНО
на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от «29» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Джалкинская СШ№2»

Н.Х.Юнусов

«29» августа 2024 г

**ПРОГРАММА
по осуществлению поддержки
молодых педагогов**

1. Пояснительная записка

Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к данному включению в инновационный процесс. Однако, как показывает образовательная практика и социально-педагогические исследования, даже при достаточно высоком уровне готовности логической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего педагога, т.е. приспособление, привыкание к новым условиям - сложный и зачастую продолжительный процесс.

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере школьного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Деятельность преподавателя сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемой дисциплине, отсутствие навыков владения методами практической работы при осуществлении дифференцированного подхода к студентам, сложности в организации воспитательной работы и т.д. Даные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально значимые качества (компетенции). Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной профессии.

Таким образом, актуальной становится проблема адаптации начинающего преподавателя к своим новым профессиональным функциям. Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив. Адаптация зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом образовательной организации в первые месяцы педагогической деятельности молодого специалиста, - сокращение периода адаптации начинающего преподавателя, способствующее скорейшему включению его в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности.

Работа с начинающими преподавателями традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической службы образовательной организации. Данная программа нацелена на решение задачи более успешной адаптации начинающих педагогов. В ее выполнении

должны участвовать администрация, педагоги высшей и первой квалификационными категориями, социально-психологическая служба, профсоюзный комитет и иные заинтересованные и компетентные субъекты образовательного процесса при активной роли начидающего педагога.

2. Цели и задачи программы

Цель программы: оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной и личностной адаптации.

Задачи программы:

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- создание условий для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебно - воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцировано и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей, с учетом потребностей, затруднений;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

3. Основные принципы работы с начинающим педагогом

4.

Принцип гуманизации.

Это принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, с творчество превалирует над управлением воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения.

Принцип аксиологизации

Структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности.

Принцип индивидуализации.

В основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования.

Деятельностный принцип.

Формирование личности начинающего педагога, ее продвижение в профессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а также тактику профессионального совершенствования начинающего педагога.

5. Система работы с начинающим педагогом

Этапы руководства профессиональным становлением молодого педагога

Педагогическое руководство профессиональным становлением педагога в первый год его работы представляет собой не ряд отдельных, единичных воздействий, а длительный процесс взаимодействия молодого преподавателя и администрации, коллег, коллектива образовательной организации в целом.

Педагог, завершающий свой первый год работы, во многом отличается от пришедшего выпускника педагогического образовательного учреждения. Он уже многое умеет и знает и поэтому чувствует себя профессионально более уверенно. Изменения в позиции молодого специалиста, его активности и характере контактов со студентами и коллегами дают основания считать, что процесс адаптации проходит несколько этапов, отличающихся целями и методами работы с начинающим педагогом.

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми педагогами: ознакомительный (в определенной мере диагностический), стимулирования деятельности и итоговый.

Ознакомительный этап.

Знакомству руководителя ОО с молодыми педагогами предшествует большая подготовительная работа. Главным содержанием этой работы является создание соответствующих условий для успешного начала профессиональной деятельности. К таким условиям, прежде всего, относятся:

обеспечение педагога полной нагрузкой, прикрепление к нему педагога-наставника и т.д.

Первая встреча руководителя ОО и молодого специалиста во многом является определяющей для всей последующей работы. Именно во время этой встречи молодой педагог должен почувствовать, что его ждали в этом коллективе, что он нужен этой ОО. Задача руководителя - в ходе беседы, знакомя новичка с историей образовательной организацией, его традициями, выяснить планы молодого педагога, его представление о предстоящей работе. Первая беседа закладывает основы для последующих профессиональных контактов. Она должна показать молодому специалисту, что он может рассчитывать на доброжелательную и квалифицированную поддержку.

начала занятий начинающего педагога знакомят с материально – технической базой ОО, показывают, какими техническими средствами, наглядными пособиями и методическими материалами он располагает. Руководитель (в данном случае директор, заместители, руководитель структурного подразделения) в первых беседах информируют педагога о том, какую помочь он может получить от методической службы ОО, в институте повышения квалификации работников образования.

Особые волнения молодому специалисту доставляют его первые уроки. Не случайно впечатления о них остаются часто на всю жизнь.

Руководителю нужно найти время для обстоятельного и доброжелательного обсуждения, которое будет способствовать укреплению контактов между ним и молодым педагогом. Если урок произвел хорошее впечатление, важно, отметив это, постараться тактично показать начинающему специалисту, на что ему следует обратить внимание в дальнейшей работе. Если посетивший урок ограничился лишь лестным отзывом, то начинающий специалист может утвердиться во мнении, что можно меньше времени уделять подготовке к занятиям, что ему нет необходимости учиться у старших. Если же первые уроки неудачны, задача руководителя ОО - успокоить молодого педагога, объяснить ему, что предстоит еще сделать, над чем поработать, чтобы урок получился. При этом важно сделать акцент на положительных моментах в деятельности молодого педагога и избегать категоричных рецептов и навязывания необходимых решений.

Первый этап педагогического руководства молодым специалистом должен привести к возникновению определенной общности взглядов между ним и руководителем в оценке реального состояния дел и возможных путей преодоления трудностей и закрепления успехов.

Планирование методической работы направлено на повышение психолого-педагогической и методической культуры начинающего педагога. Здесь должно быть предусмотрено активное участие молодого педагога в работе отделений; работа над темой по самообразованию; систематическое ознакомление с педагогической и методической литературой и участие в ее обсуждении.

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и

другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

Этап стимулирования деятельности.

Данный этап нацелен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической творческой деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых специалистов. Практика накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений.

Руководство только тогда имеет обучающий характер, когда молодой педагог становится активным творцом педагогического процесса. Этой цели должны служить все виды и формы педагогического содружества. Важным средством, стимулирующим профессиональный рост молодого педагога, является продуманная система его приобщения к опыту лучших педагогов ОО. Целесообразно знакомить начинающих преподавателей как с опытом работы молодых педагогов, так и с опытом педагогов – мастеров.

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе руководстве работой молодого специалиста возрастает роль контроля за его деятельностью. Руководители особо должны фиксировать свое внимание на том, что нового появилось в деятельности начинающего педагога, что и в какой мере ему удается реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях со студентами, коллегами, родителями.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новое достоянием всех. Подобное моральное стимулирование – важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на определенные достижения в работе начинающего педагога, руководитель может больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

Одновременно с качественным преобразованием деятельности молодого специалиста меняется его положение в педагогическом коллективе. Здесь важно, с одной стороны, всячески подчеркивать роль и значение всего коллектива особенно опытных педагогов, в профессиональном становлении

молодого специалиста. Тем самым в его сознании собственный профессиональный рост тесно связывается с опытом мастеров. С другой стороны, крайне важно прислушиваться к мнениям и советам, критическим замечаниям молодых учителей, их неприятие формализма, острое отношение к действительности может стать важным условием формирования безупречного нравственного, творческого климата в педагогическом коллективе.

Этап подведения итогов.

Чрезвычайно важный этап в жизни ОО и начинающего специалиста - этап подведения итогов адаптационного периода. Он позволяет не только фиксировать уровень подготовки педагога, результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства начинающей педагога.

6. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом
Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются: планирование и организация работы по предмету, планирование и организация воспитательной работы с группой, работа с документацией, работа по самообразованию, контроль за деятельностью начинающего педагога, психолого-педагогическая поддержка.

Планирование и организация работы по предмету.

При работе в этом направлении предполагается:

- изучение действующих государственных программ по предмету, знакомство с авторскими программами;
- посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий, с их последующим глубоким анализом;
- составление календарно-тематических планов;
- изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

Планирование и организация воспитательной работы с группой.

Существует значительный разрыв между планированием воспитательной работы и эффективным его выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых педагогов организовывать воспитательную работу, что свидетельствует важности данного направления, которое включает в себя работу над следующими вопросами:

- организация внеурочной воспитательной работы в классе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности учащихся);
- типичные трудности и недостатки ученического коллектива, постановка и решение воспитательных задач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

Работа с документацией.

Профессиональные педагогические учебные заведения недостаточно раскрывают вопросы работы будущего преподавателя с документацией ОО. Поэтому необходимо обратить внимание на: порядок ведения классного журнала; заполнение отчетов; знакомство с нормами оценивания и т.д.

Работа по самообразованию.

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построение собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (школьных, муниципальных, региональных), заседаниях методических объединений школы, района, «круглых столах», семинарах и т.д.

Контроль за деятельностью начинающего педагога.

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, проведение срезовых работ, собеседования и консультации.

Психолого-педагогическая поддержка.

Реализация данного направления программы предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

В процессе организации работы с начинающими педагогами для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- постоянно действующий режим консультирования;
- проблемно-ситуационное обучение;
- теоретические семинары и семинары - практикумы;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- научно-практические конференции;
- группы взаимопосещения и поддержки;
- институт наставничества;
- открытый профессиональный клуб и т.д.

**Тематический план «Школы молодого педагога»
для педагога первого года работы
на 2024-2025 учебный год**

№ занятия	Тема занятия	Дата проведения	Ответственные
			1 2 3 4
1.	Организационное занятие: - утверждение состава школы молодого педагога (ШМП) и выбор наставников; - вручение молодым педагогам пакета методических рекомендаций; - микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?»	по плану по мере необходимости	зам директора по МР
2.	- Учебный план – программа – тематическое планирование – поурочное планирование. - Постановка задач урока (развивающая, воспитательная, образовательная). - Инструктаж о ведении документации (заполнение, ведение журналов, тетрадей, КТП) - Посещение уроков по плану.	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники
3.	-Типы и виды уроков. -Анализ и самоанализ урока. Виды самоанализа. -Модель воспитательной работы группы. Посещение уроков по плану.	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники
4.	- Современные обучающие технологии. - Групповое занятие по снятию эмоционального напряжения «Создай себе настроение» Посещение уроков по плану.	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники
5.	- Здоровьесберегающий подход в развитии успешности обучающегося. - Круглый стол «Как привлечь и удержать внимание студентов».	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники

	- Посещение уроков по плану.		
6.	- Практикум «Способы реагирования на немотивированную агрессию». - Посещение уроков по плану.	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники, педагог -психолог
7.	- Компетентностный подход в обучении - «Профилактика синдрома эмоционального выгорания» Посещение уроков по плану.	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники, педагог -психолог
8.	- Психолого-педагогическая культура педагога – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса. - Имидж и репутация педагога Посещение уроков по плану.	по плану по мере необходимости	зам директора по МР, наставники, педагог -психолог
9.	Неделя молодого педагога: - Открытые уроки. - Внеклассные мероприятия	по плану по мере необходимости	молодые педагоги, наставники
10.	- Подведение итогов работы ШМП. - Предварительное планирование работы на следующий год. - Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности преподавателя в коллективе.	май	зам директора по МР, наставники, молодые педагоги