

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ШАРЫПОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
Красноярского края**

ПРИКАЗ

г. Шарыпово

10 января 2023 г.

№ 01/1-09

Об утверждении муниципальной программы поддержки и развития молодых педагогов Шарыповского муниципального округа

С целью реализации комплекса мер и мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальную программу поддержки и развития молодых педагогов общеобразовательных учреждений Шарыповского муниципального округа на период 2023-2025 годов (далее-Программа) согласно приложению, к настоящему приказу.
2. Руководителям образовательных учреждений обеспечить выполнение мероприятий программы.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на И.А. Шабанову, заместителя руководителя по вопросам образования и воспитания МКУ УО ШМО.
4. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Руководитель МКУ УО ШМО



С.В. Погорелова

Муниципальная программа поддержки и развития молодых педагогов образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа.

1. Общие положения.

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

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит тогда, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность в образовательном учреждении, нередко теряется. Знаний, полученных в ВУЗе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая, психологическая помощь и поддержка. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во

всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Молодой педагог - учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием и педагогическим стажем до 5 лет.

Цель работы с молодыми педагогами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы профессиональной деятельности.
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- **Обязательность** - проведение работы с молодыми специалистами, приступившими к работе в учреждения вне зависимости от должности и направления деятельности.
- **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодыми специалистами, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 5 лет.
- **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе школьных методических объединений, окружных методических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов в «Школа молодого педагога».

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

2. Этапы работы.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в образовательном учреждении, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

Для оказания помощи и поддержки молодым специалистам создаются окружные «Школа молодого педагога».

Деятельность «Школа молодого педагога» призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап - 2-3-й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Данный этап включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах, конференциях, вебинарах;
- участие в педагогических мероприятиях, мастер-классах, тренингах и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольно-оценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности и становление молодого специалиста как педагога-профессионала, создание собственной педагогической системы работы, внедрение новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестация на квалификационную категорию.

3. Содержание работы

Работа с молодыми специалистами строится с учетом *трех аспектов* их деятельности:

1. Учитель высшей квалификационной категории (наставник), руководитель ОМО, – молодой специалист:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением.

2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

3. Молодой специалист – обучающийся, родители (законные представители): формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей (законных представителей).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом **факторов**:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

4.1. «Школа молодого педагога».

«Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации педагогических работников с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого педагога» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого педагога.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик обязательны на каждом этапе деятельности. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности.

Задачи:

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

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

3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

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

Формы работы:

- тренинги;
- тематические семинары;
- встречи с опытными педагогами;
- посещение уроков, занятий;
- анкетирование, тестирование.

Ожидаемые результаты:

- профессиональная и социальная адаптации молодых специалистов, удовлетворенность профессией педагога;
- повышение уровня научно-теоретической подготовки педагогов;
- овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса;
- формирование у молодого педагога собственной системы работы.

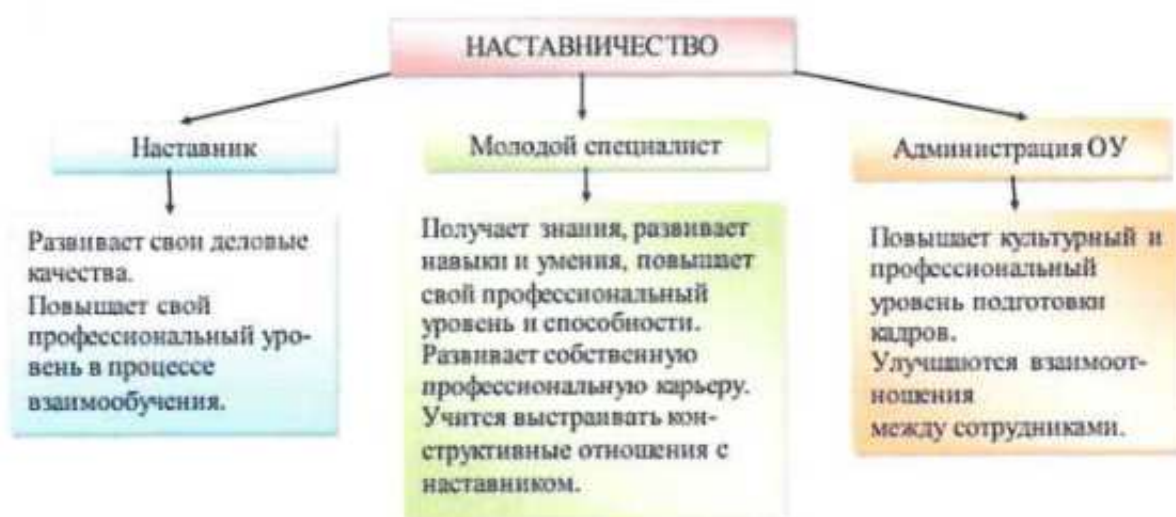
4.2. Организация наставничества

В современных условиях выпускник ВУЗа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. 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, занятия, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической

деятельности в образовательных учреждениях, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.



4.3. Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичка, не получившего поддержку, чувствует тревожность. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим педагогом. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:

1. Составление проблемных запросов к психологу, решения которых являются первоочередными.

2. Расширение имеющихся компетенций, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей,

формирование и поддержка умения работать в команде, не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

4.4. Работа предметного методического объединения 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 образовательного учреждения и педагогами 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, системность работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами 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, воспитанников и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации 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.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы образовательных учреждений.

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 администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога помогают в организации учебной и внеурочной 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.

4.5. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

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.

В образовательном учреждении имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства педагога:

- 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 методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях;
- посещение курсов повышения квалификации.

Системный подход в управленческой деятельности 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.