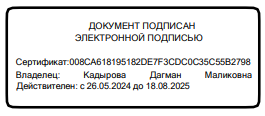
**МУНИЦИПАЛЬНОЕБЮДЖЕТНОЕОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ**

**«КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2»**

**(МБОУ «КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СШ № 2»)**



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор

МБОУ«Кади-Юртовская СШ №2»

/Кадырова Д.М.

17.02.2025г.

ПРОГРАММА

поосуществлениюподдержки молодых педагогов

# Пояснительнаязаписка

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 учителькакпрофессионал, останется ли онвсферешкольного 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. Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как унего 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 отиндивидуальныхсвойствличности, таки от помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом образовательной организациив 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 образовательнойорганизации. Данная программа нацелена на решение задачиболееуспешнойадаптацииначинающихпедагогов.Веевыполнении

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

# Целиизадачипрограммы

**Цель программы**: оказание помощи начинающим педагогам в профес- сиональной и личностной адаптации.

# Задачипрограммы:

* 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;
* оказаниепомощивизучениии творческомвнедрениив 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 наосновевыявленныхпотенциальныхвозможностей,с учетомпотребностей, затруднений;
* предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации обра- зовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
* формированиепотребностивнепрерывномсамообразовании;
* приобщать молодых специалистов к корпоротивной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

# Основныепринципыработысначинающимпедагогом



## Принципгуманизации.

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, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения.

## Принципаксиологизации

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

## Принципиндивидуализации.

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.

## Деятельностныйпринцип.

Формированиеличностиначинающегопедагога,еепродвижениевпро- фессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимаетготовые знания, а когда она включена вдеятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а также тактику профессионального совершенствования начинающего педагога.

# Системаработысначинающимпедагогом

## Этапыруководствапрофессиональнымстановлениеммолодогопедагога

Педагогическое руководство профессиональным становлениемпедагога 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.

## Ознакомительныйэтап.

Знакомству руководителя ОО с молодыми педагогами предшествует большая подготовительная работа. Главным содержанием этой работы явля- етсясозданиесоответствующихусловийдляуспешногоначалапрофессио-

нальной деятельности. К таким условиям, прежде всего, относятся:обеспече- ние 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 предстоящейработе. Первая беседа закладывает основы для последующих профессиональных контактов. Она должна показать молодому специалисту, что он может рассчитывать на доброжелательную и квалифицированную поддержку.

началазанятийначинающегопедагогазнакомятсматериально – технической базой ОО, показывают, какими техническими средствами, наглядными пособиями и методическими материалами он располагает. Руководитель (в данном случае директор, заместители, руководитель структурногоподразделения)впервыхбеседахинформируютпедагогаотом, какую помощь он может получить от методической службы ОО, в институте повышения квалификации работников образования.

Особыеволнениямолодомуспециалистудоставляютегопервыеуроки.

Неслучайновпечатленияонихостаютсячастонавсюжизнь.

Руководителю нужно найти время для обстоятельного и доброжела- тельного 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 - успокоитьмолодого педагога, объяснитьему, что предстоитеще 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.

Первыйэтаппедагогическогоруководствамолодымспециалистомдол- жен 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 работеотделений;работанадтемойпосамообразованию;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.

## Этапстимулированиядеятельности.

Данный этап нацелен на укрепление активной социально- профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивиду- ального стиля педагогической творческой деятельности. На этом этапеособое 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 деятельно- стью. 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 молодогоспециалистаменяетсяегоположениевпедагогическомколлективе. Здесь важно, с одной стороны, всячески подчеркивать роль и значение всего коллективаособенноопытныхпедагогов,впрофессиональномстановлении

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 молодыхучителей, ихнеприятие формализма, острое отношение к действительности может стать важным условием формирования безупречного нравственного, творческого климата в педагогическом коллективе.

# Этапподведенияитогов.

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.

1. **Основные направления и формы работы с начинающим педагогом** Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагогакновымпрофессиональнымфункциям,являются: планированиеи организация работы по предмету, планирование и организация воспитательнойработысгруппой,работасдокументацией,работапосамообразованию, контроль за деятельностью начинающего педагога, психолого-педагогическая поддержка.

*Планированиеиорганизацияработыпопредмету.*

Приработевэтомнаправлениипредполагается:

* изучение действующих государственных программ по предмету, знакомство с авторскими программами;
* посещение уроков,проводимыхпреподавателями первойивысшей категорий,с ихпоследующимглубокиманализом;
* составлениекалендарно-тематическихпланов;
* изучениетеоретическихвопросовпостроениясовременногоурокаит.д.

*Планированиеиорганизациявоспитательнойработысгруппой.*

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 воспитательныхзадач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

*Работасдокументацией.*

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.

*Работапосамообразованию.*

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретическихоснов 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.

*Контрользадеятельностьюначинающегопедагога.*

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

*Психолого-педагогическаяподдержка.*

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:

* постояннодействующийрежимконсультирования;
* проблемно-ситуационноеобучение;
* теоретическиесеминарыисеминары-практикумы;
* педагогическиемастерские;
* мастер-классы;
* научно-практическиеконференции;
* группывзаимопосещенияиподдержки;
* институтнаставничества;
* открытыйпрофессиональныйклубит.д.

**Тематическийплан«Школымолодогопедагога»** **для педагога первого года работы**

**на2024-2025учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  занятия | Темазанятия | Дата  проведения | Ответственные |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Организационноезанятие:   * утверждение состава школы молодого педагога (ШМП) и выбор наставников; * вручение молодым педагогам пакетаметодическихрекомендаций; * микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?» | попланупо мере  необходимости | Зам.директора по МР |
| 2. | * Учебный план – программа – тематическое планирование – поурочное планирование. * Постановказадачурока   (развивающая,воспитательная, образовательная).   * Инструктажоведении   документации(заполнение,ведение журналов, тетрадей, КТП)   * Посещениеуроковпоплану. | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники |
| 3. | -Типыивидыуроков.  -Анализисамоанализурока. Виды самоанализа.  -Модель воспитательной работы группы.  Посещениеуроковпоплану. | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники |
| 4. | * Современныеобучающие технологии. * Групповоезанятиепоснятию эмоционального напряжения   «Создай себе настроение» Посещениеуроковпоплану. | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники |
| 5. | * Здоровьесберегающийподходв развитии успешности   обучающегося.   * Круглыйстол«Какпривлечьи удержать внимание студентов». | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | -Посещениеуроковпоплану. |  |  |
| 6. | * Практикум«Способы   реагированиянанемотивированную агрессию».   * Посещениеуроковпо плану. | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники, педагог -психолог |
| 7. | * Компетентностныйподходв обучении * «Профилактика синдрома эмоциональноговыгорания»   Посещениеуроковпоплану. | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники, педагог -психолог |
| 8. | * Психолого-педагогическая культура педагога – основа гуманизации учебно-   воспитательногопроцесса.   * Имиджирепутацияпедагога Посещениеуроков по плану. | по плану по мере  необходимости | Зам.директора по МР, наставники, педагог -психолог |
| 9. | Неделямолодогопедагога:   * Открытыеуроки. * Внеклассныемероприятия | по плану по мере  необходимости | молодыепедагоги, наставники |
| 10. | * ПодведениеитоговработыШМП. * Предварительноепланирование работы на следующий год. * Анкетированиенавыявление   профессиональныхзатруднений,  определениестепеникомфортности преподавателя в коллективе. | май | Зам.директора по МР, наставники, молодые педагоги |