



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ № 74

Н.В. Захарова

Приказом директора МБОУ СОШ № 74

от 01.09.2020

ПРОГРАММА
по подготовке и профессиональному развитию молодого педагога
МБОУ СОШ № 74

Содержание

1	Особенности программы	3
2	Цели и задачи программы	3
3	Основные теоретические положения программы	4
4	Основные принципы работы с молодым педагогом	5
5	Система работы с молодым педагогом	6
6	Основные направления и формы работы с молодым педагогом	8
7	Тематический план Школы молодого педагога	9

1. Особенности программы

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.

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 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 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 начинающего педагога.

2. Цели и задачи программы

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

Задачи программы:

- 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;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании.

3. Основные теоретические положения программы

В поисках средств преодоления технократической ограниченности педагогического образования сегодня чрезвычайно актуализируется перевод его в качественно новое состояние, ориентированное на такой тип педагогической деятельности, который характеризуется превращением духовного мира педагога в ведущий компонент содержания образования, приоритетом личностно-развивающей функции в образовательной деятельности.

Интегральной целью современного педагогического образования является личность преподавателя как субъекта профессиональной деятельности. Педагог должен выступать субъектом как минимум четырех видов деятельности: педагогической, инновационной, коллективного самоуправления и саморазвития. В каждой из них должны решаться определенные типы задач, а значит, выполняться соответствующие действия.

Таблица 1

Состав профессиональных задач педагога

Виды деятельности	Типы задач
Педагогическая	<ul style="list-style-type: none">— построение учебного курса в целом;— проведение занятий;— построение внеклассной работы в целом;— проведение единичных мероприятий; индивидуальная работа со студентами т.д.
Инновационная	<ul style="list-style-type: none">— перенос инновационного опыта других педагогов;— собственная разработка новшеств;— проведение педагогических экспериментов;— передача собственного инновационного опыта и т.д.
Коллективное самоуправление	<ul style="list-style-type: none">— поддержание благоприятного климата в коллективе;— обеспечение эффективной работы групповых команд (т.е. группы преподавателей, работающих в одной группе и совместно анализирующих его состояние, выявляющих проблемы и ищущих их решение);— обеспечение эффективной работы предметных ШМО;— участие в выработке коллективных и решений и т.д.
Саморазвитие	Общекультурное, профессиональное, физическое саморазвитие.

Решение этих задач требует от преподавателя выполнения разнообразных действий, которые сначала выстраиваются в сознании, а затем реализуются в действительности. Ставка сегодня должна быть сделана не столько на методику, сколько на методологию. Преподаватель должен быть способен строить действия в разнообразных педагогических ситуациях, опираясь на свои методологические знания.

Специфика профессиональных действий преподавателя обусловлена особенностями педагогической деятельности, к которым относятся:

- объект педагогической деятельности, который одновременно является и ее субъектом;
- растущий человек с неповторимой совокупностью индивидуальных качеств;
- средства педагогического труда, т.е. профессионально значимые качества и личность преподавателя в целом;
- результат труда педагога - личность, овладевшая определенной суммой социальной культуры и опыта.

Данные особенности профессиональной деятельности определяют методическую основу программы главными, в которой выступают основные положения педагогической аксиологии, педагогической антропологии, педагогической деонтологии.

Гуманистическая цель образования предполагает пересмотр его содержания: включение в него не только новейшей научно-технической информации, гуманитарных личностно-развивающих знаний и умений, опыта творческой деятельности, эмоционально-ценностного отношения к миру и человеку в нем, также системы нравственно-этических чувств.

Реализация культурно-гуманистических функций образования ставит также проблему разработки и внедрения новых технологий обучения и воспитания, которые помогли бы преодолеть безликость образования.

Аксиологический подход органически присущ гуманистической педагогике, в которой человек рассматривается как наивысшая ценность и самоцель образования.

Ценности педагогической деятельности, став личностно значимыми, выступают как внутренние регуляторы профессионального поведения.

Представляется целесообразным, используя основные положения педагогической аксиологии, педагогической антропологии, педагогической деонтологии, не столько учить и воспитывать начинающего педагога, сколько актуализировать, стимулировать его стремление к общекультурному и профессиональному развитию, создать комфортные условия для самодвижения.

Представленная программа делает ставку на индивидуально-творческий подход к молодому специалисту.

4. Основные принципы работы с молодым педагогом

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, сотворчество превалирует над управленческими 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 так же тактику профессионального совершенствования начинающего педагога.

5. Система работы с молодым 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.

До 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 помощь он может получить в методическом кабинете, 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 удастся реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях со студентами, коллегами, родителями.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупинку 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 молодым 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 ее выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых преподавателей организовывать воспитательную работу, что свидетельствует важности данного направления, которое включает в себя работу над следующими вопросами: организация внеурочной воспитательной работы в группе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности студентов), типичные трудности и недостатки студенческого 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 журнала теоретического и производственного обучения, рабочими тетрадями студентов; 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 построению собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (техникумовских, городских, региональных), «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 преподавателями 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.

7. Тематический план «Школы молодого педагога»

№ занятия	Тема занятия	Дата проведения	Исполнители
1	2	3	4
1.	<p>Организационное занятие:</p> <ul style="list-style-type: none"> — утверждение состава ШМП и выбор наставников; — вручение молодым педагогам пакета методических рекомендаций; — микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?» 	сентябрь	<p>Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР</p>
2.	<ul style="list-style-type: none"> — Учебный план – программа – тематическое планирование – поурочное планирование. — Постановка задач урока — Инструктаж о ведении документации (заполнение, ведение журналов, тетрадей, КТП) — Посещение уроков по плану. 	Сентябрь	<p>Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР</p>
3.	<ul style="list-style-type: none"> — Типы и виды уроков. — Анализ и самоанализ урока. Виды самоанализа. — Модель воспитательной работы группы. — Посещение уроков по плану. 	октябрь	<p>Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР</p>

4.	<ul style="list-style-type: none"> — Современные обучающие технологии. — Групповое занятие по снятию эмоционального напряжения «Создай себе настроение» — Посещение уроков по плану. 	ноябрь	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
5.	<ul style="list-style-type: none"> — Здоровьесберегающий подход в развитии успешности обучающегося. — Круглый стол «Как привлечь и удержать внимание студентов». — Посещение уроков по плану. 	декабрь	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
6.	<ul style="list-style-type: none"> — Практикум «Способы реагирования на немотивированную агрессию». — Посещение уроков по плану. 	январь	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.	<ul style="list-style-type: none"> — Компетентностный подход в обучении — «Профилактика синдрома эмоционального выгорания» — Посещение уроков по плану. 	февраль	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
8.	<ul style="list-style-type: none"> — Психолого-педагогическая культура преподавателя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса. — Имидж и репутация педагога) — Посещение уроков по плану. 	март	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
9.	<p>Неделя молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Открытые уроки. — Внеклассные мероприятия — Выступление молодых преподавателей (тема по выбору) 	апрель	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР Молодые педагоги
10.	<ul style="list-style-type: none"> — Подведение итогов работы ШМП. — Предварительное планирование работы на следующий год. — Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности преподавателя в коллективе. 	май	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575790

Владелец Захарова Наталья Владимировна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022