

РАССМОТРЕНО

На заседании МО учителей
Протокол № 1 от 28.08.2020 г.

Руководитель МО
 Григорьева Д.А..

УТВЕРЖДАЮ



Директор МБОУ
«СОШ № 71 г. Челябинска»
 Ожиганова Е.А.

**План методического сопровождения
молодых специалистов
на 2020-2021 учебный год**

Челябинск,
2020-2021 учебный год

I. Методические рекомендации по работе с молодыми специалистами

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 своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее образование страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Приоритетного национального проекта «Образование», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Национальной системы учительского роста.

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

- ☐ окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;

- ☐ впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

Адаптация сотрудников может быть рассмотрена как процесс и как результат. В контексте первого значения А. Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной встраиваемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда».

Значение адаптации как конечного результата наилучшим образом раскрывается в работах Г. Айзенка: «Адаптация – это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой».

Социально-профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде.

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, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. 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 помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации.

Этапы адаптации молодого специалиста в организации

Выделяют, по крайней мере, четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации, и на каждом из них будут свои факторы влияния, критерии оценки и показатели эффективности адаптации.

Первый этап относится ко времени обучения студентов на старших курсах вуза. На данном этапе факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности. Одним из критериев оценки адаптации студентов к последующей трудовой деятельности может служить определение наличия или отсутствия когнитивного диссонанса в понимании того, что хочет получить молодой специалист в процессе последующей трудовой деятельности, и его реальными возможностями.

Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически не подготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Однако полной адекватности ожиданий и реальности сформировать у специалиста обычно не удается. У подавляющего большинства молодых специалистов их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встречались в реальной жизни после окончания вуза. Показателем успешной адаптации выпускников вузов к профессиональной среде может быть количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

Второй этап адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду компании. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника вуза происходит

самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике).

Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

Третий этап адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации.

На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

Четвертый этап адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, формирующие представления о готовности молодого специалиста к выполнению профессиональных обязанностей.

Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных представлений у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем. По внутреннему критерию выделяют такие показатели, как самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам.

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также

мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого специалиста проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в организации.

Система работы с начинающими педагогами может регламентироваться следующими локальными документами:

1. План методического сопровождения молодых специалистов на 2020-2021 учебный год;
2. Приказ о наставничестве;
3. Индивидуальный план наставника с молодым специалистом

Распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями в образовательной организации

Директор школы:

- ☐ знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- ☐ разъясняет ему права и обязанности учителя;
- ☐ определяет должностные обязанности;
- ☐ назначает из лучших учителей наставника;
- ☐ на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;
- ☐ проводит работу по решению социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

- ☐ определяет рабочее место педагога;
- ☐ знакомит с условиями работы;
- ☐ проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист, и представляет его учащимся;
- ☐ расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- ☐ посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- ☐ знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Наставник

- ☐ совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- ☐ помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- ☐ дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- ☐ вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- ☐ привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- ☐ учит составлению календарно-тематических планов;
- ☐ знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- ☐ посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

Инспектор по охране труда

- ☐ проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил;
- ☐ проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися;
- ☐ осуществляет контроль выполнения правил по ОТ.

Большое значение для профессионального становления молодых специалистов и повышения их профессиональной компетентности играют занятия «Школы молодого педагога, которые организованы муниципалитетом.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

☐ повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;

☐ глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;

☐ овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;

☐ освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

☐ освоение методики научно-исследовательской деятельности;

☐ изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;

☐ воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции;

☐ развитие способности работать в коллективе (команде);

☐ освоение корпоративных норм поведения.

Наряду с традиционными формами работы включения молодого специалиста в профессиональную деятельность, такими как беседа, консультация, посещение и обсуждение уроков, должны проводиться и практико-ориентированные (мастер-классов, тренинг, деловая игра, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, день педагогического мастерства, практикум по решению педагогических ситуаций и др.) Они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии или, наоборот, приходит неудовлетворенность, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня, желанию сменить работу. И в такой ситуации поддержка администрации, педагогического коллектива, личный пример наставника дает возможность снизить уровень неудовлетворенности. Своевременное выявление средствами диагностики затруднений в выполнении своих функциональных обязанностей, коррекция программы наставничества снимает психологическую напряженность начинающего учителя.

Как показывает практика, только в органическом сочетании коллективных и индивидуальных форм работы, в установлении должной связи между различными видами работы может быть найдено решение проблемы адаптации молодого специалиста.

В решении проблемы адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Прогрессивный педагогический опыт показывает, что существующие в школах «сообщества профессионального роста», помощь опытных наставников делают процесс становления профессионализма начинающих учителей более успешным. Они не только остаются в профессии надолго, но и становятся компетентными быстрее, чем те, кто должен учиться сам путем проб и ошибок. Успешность становления профессионализма молодых педагогов определяется, прежде всего, поддержкой, оказываемой им непосредственно на рабочем месте.

При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого, начинающего педагога в совместной работе. Как показывает опыт, в целях повышения плодотворного сотрудничества

наставника и молодого учителя целесообразно предоставлять молодому педагогу возможность самому выбирать, у кого учиться. В условиях сельской школы не всегда наставником молодого учителя может назначаться учитель этой же специальности.

Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:

- ☐ постоянное совершенствование своего профессионализма;
- ☐ умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- ☐ творческий подход к работе с молодыми учителями;
- ☐ владеющий и использующий современные образовательные технологии, в том числе, информационно-коммуникационные;
- ☐ умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- ☐ личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- ☐ авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Наставник должен обладать следующими профессиональными умениями:

- ☐ перцептивными (адекватно воспринимать и понимать субъекта или объекта педагогического воздействия без вербальной (словесной) информации на основе чувственного восприятия другого);
- ☐ гностическими (изучение, исследование (диагностирование) педагогических объектов, явлений, процессов);
- ☐ конструктивными (ставить ясные цели, проектировать образовательный процесс, быть гибким, адекватно реагировать на изменение ситуации);
- ☐ проектировочными (определять, формировать цели и задачи педагогической деятельности);
- ☐ экспрессивными (владеть собой, эффективно выражать свои эмоции);
- ☐ академическими (заниматься позитивной деятельностью, целесообразно использовать время, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование);
- ☐ дидактическими (уметь передавать свои знания и умения);
- ☐ коммуникативными (эффективное общение с разными возрастными группами);
- ☐ организаторскими (организация собственной деятельности и деятельности других людей);
- ☐ креативными (способность к творчеству);
- ☐ исследовательскими (умение выявлять, изучать и решать проблемы).

II. План работы с молодыми специалистами

Цель - оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Помочь молодому специалисту адаптироваться к условиям образовательной организации и овладеть необходимыми для осуществления профессиональной деятельности формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умением реализовывать теоретические знания на практике.
2. Ликвидировать у молодого специалиста недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
3. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании.
4. Мотивировать молодого специалиста творчески внедрять идеи современной педагогической науки и передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

Прогнозируемые результаты:

- ☐ умение молодым специалистом планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую;
- ☐ становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- ☐ повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
- ☐ овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- ☐ умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- ☐ понимание молодым педагогом необходимости повышать свою профессиональную компетентность через самообразование.

Формы работы:

- ☐ индивидуальные, коллективные консультации;
- ☐ посещение уроков;
- ☐ мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- ☐ теоретические выступления, защита проектов;
- ☐ наставничество;
- ☐ анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- ☐ Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- ☐ Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- ☐ Привлечение молодых специалистов к организации и проведении педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- ☐ Посещение уроков молодых специалистов.
- ☐ Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- ☐ Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

№ п/п	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	сентябрь	Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы» Посещение уроков учителей-наставников молодыми специалистами с целью оказания методической помощи.	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи. Работа над выбором темы по самообразованию. Методическая работа по плану учителей-наставников.	Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование» Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся. Методическая работа по плану учителей-наставников.	Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» (анкетирование молодых учителей) Работа над выбором темы по самообразованию. Работа над выбором темы по самообразованию.
2	октябрь	Практические занятия согласно плану работы учителей-наставников. Работа со школьной документацией. Методическая работа по плану учителей-наставников.	Практические занятия согласно плану работы учителей-наставников. Методическая работа по плану учителей-наставников.	Организация уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи. Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста»	Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти

3	ноябрь	Составление отчета о происхождении учебной программы.	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи. Консультация: Анализ и самоанализ урока.	Практическое занятие для молодых специалистов согласно плану работы учителей – наставников. Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста».	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.
4	декабрь	Составление характеристики ученика. Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	Посещение молодыми специалистами уроков педагога -наставника	Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя. Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста».	Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий Посещение уроков молодых специалистов.
5	январь		Провести диагностику успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности». Оказание помощи по составлению портфолио молодого специалиста, учащихся.	Применение в работе информационных технологий Посещение молодыми специалистами уроков педагога - наставника Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста».	Отчет молодых специалистов о работе по теме самообразования. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.

6	февраль	Методическая работа по плану учителей-наставников.	Практическое занятие учителей-наставников. Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста». Методическая работа по плану учителей-наставников.	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ. Методическая работа по плану учителей-наставников.	Практическое занятие «Изучение уровня воспитанности учащихся» Посещение молодыми специалистами уроков педагога - наставника
7	март	Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста». Методическая работа по плану учителей-наставников.	Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста». Посещение классных часов у молодых специалистов, их анализ	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ. Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	Психологические тренинги: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций». Методическая работа по плану учителей-наставников.
8	апрель	Консультация «Правила работы с личными делами учащихся» Методическая работа по плану учителей-наставников.	Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ.	Отчет учителя – наставника о работе с молодыми специалистами
9	май	Практическая помощь составлению планирования на новый учебный год. Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений	Семинары в рамках деятельности «Школы молодого специалиста». Методическая работа по плану учителей-наставников.	Собеседование по итогам работы года (успеваемость, качество). Методическая работа по плану учителей-наставников.	Выполнение учебных программ и их анализ Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок