

Протокол заседания  
педагогического совета  
№ 1 от 30.08.2019



**ПРОГРАММА**  
**по осуществлению**  
**поддержки молодого педагога**  
**МАОУ СОШ № 8**  
**на 2019-2024 год**

## Содержание

1	Особенности программы .....	3
2	Цели и задачи программы .....	4
3	Основные теоретические положения программы .....	5
4	Основные принципы работы с молодым педагогом.....	9
5	Система работы с молодым педагогом .....	10
6	Основные направления и формы работы с молодым педагогом...	13
7	Тематический план Школы молодого педагога.....	15

## 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**

<b>Виды деятельности</b>	<b>Типы задач</b>
Педагогическая	- построение учебного курса в целом; - проведение занятий; - построение внеклассной работы в целом; - проведение единичных мероприятий; индивидуальная работа со студентами т.д.
Инновационная	- перенос инновационного опыта других педагогов; - собственная разработка новшеств; - проведение педагогических экспериментов; - передача собственного инновационного опыта и т.д.
Коллективное самоуправление	- 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 кафедр; - 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. Основными профессиональными ценностями, на которых базируется данная программа, являются следующие:

- студент есть наивысшая ценность;
- вера в возможности и способности каждого студента;
- преподаватель чувствует ответственность перед судьбой каждого студента;

- стремление к пониманию внутреннего мира и поведения каждого студента;
- признание за каждым студентом права на свободный выбор и ответственность за его последствия и т.д.

Человек - самое сложное, уникальное и целостное творение на Земле. Педагога все интересует в человеке, так как именно он является предметом педагогической деятельности. Педагогический процесс центрируется вокруг достоверных знаний о природе человека. Эффективные педагогические технологии возможны только как законо- природо- культуросообразное построение форм практики. Отсюда задача - расширение системы антропологического знания начинающего педагога.

Педагогическая антропология есть человековедение, служащее воспитанию и обучению людей. Она поможет начинающему преподавателю понять, как очеловечивается человек и как люди разного возраста влияют друг на друга; насколько воспитаем ребенок на разных этапах жизни, каковы причины и процессы становления личности, каков характер различных групп и как личность взаимодействует с ними и т.д.

В целом педагогическая антропология выступает основой получения молодым педагогом целостного знания о человеке, обретения способности к пониманию каждого конкретного ребенка и помощи ему в росте, развитии, жизни, творчестве, а также к пониманию самого себя и путей самосовершенствования.

Педагогическая деонтология - наука о профессиональном поведении педагога.

Педагогическая деонтология разрабатывает правила и нормы поведения педагога в сфере его профессиональной деятельности, которые позволяют ему полнее и адекватнее воспринимать педагогическую действительность, ориентироваться в ней, вырабатывать стратегию и тактику, планы и цели профессиональной деятельности, сознательно регулировать свое поведение. Профессиональные нормы - это исторически сложившиеся установленные стандарты профессионального поведения и деятельности. В сфере профессионального поведения преподаватель должен, безусловно, выполнять установленные нормы, формализованные и закрепленные в различных нормообразующих документах (законах, положениях, инструкциях, правилах и т.п.). Не менее важно начинающему преподавателю знать и выполнять нормы, сохраняющиеся в данной социокультурной среде (образовательной организации) в виде обычаев, представлений и традиций, т.е. в сфере неформализованных отношений.

Таким образом, педагогическая деонтология выступает основой формирования профессионального поведения начинающего преподавателя в соответствии с нормативно-правовой базой и традициями образовательной организации, тем самым способствуя его профессиональной и личностной адаптации.

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 начинающим преподавателем**

##### ***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 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.

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 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 ее выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых преподавателей организовывать воспитательную работу, что свидетельствует о 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.

**Тематический план «Школы молодого педагога»  
для преподавателей первого года работы  
на 2019-2024 учебный год**

№ занятия	Тема занятия	Дата проведения	Исполнители
1	2	3	4
1.	Организационное занятие: - утверждение состава ШМП и выбор наставников; - вручение молодым педагогам пакета методических рекомендаций; - микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?»	сентябрь	Заместитель директора по учебной работе
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.	сентябрь	Заместитель директора по учебной работе
3.	-Типы и виды уроков. - Анализ и самоанализ урока. Виды самоанализа. -Модель воспитательной работы группы. Посещение уроков по плану.	октябрь	Заместитель директора по учебной работе
4.	- Современные обучающие технологии. - Групповое занятие по снятию эмоционального напряжения «Создай себе настроение» Посещение уроков по плану.	ноябрь	Заместитель директора по учебной работе
5.	- Здоровьесберегающий подход в развитии успешности обучающегося. - Круглый стол «Как привлечь и удержать внимание студентов».	декабрь	Заместитель директора по учебной работе

	- Посещение уроков по плану.		
6.	- Практикум «Способы реагирования на немотивированную агрессию». - Посещение уроков по плану.	январь	Заместитель директора по учебной работе
7.	- Компетентностный подход в обучении - «Профилактика синдрома эмоционального выгорания» Посещение уроков по плану.	февраль	Заместитель директора по учебной работе
8.	- Психолого-педагогическая культура преподавателя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса. - Имидж и репутация педагога) Посещение уроков по плану.	март	Заместитель директора по учебной работе
9.	Неделя молодого педагога: - Открытые уроки. - Внеклассные мероприятия - Выступление молодых преподавателей (тема по выбору)	апрель	Заместитель директора по учебной работе
10.	- 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 учебной работе

