

Утверждаю:

Директор

Самбиева М.М.

29.08.2022г.

### **Программа работы с молодыми педагогами**

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Школа – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов.

**Задача образовательного учреждения** – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

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;
- 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.

**Цель работы с молодыми педагогами** – оказать помощь в становлении педагога, создать пространство, где возможно себя реализовать.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию школы.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Система работы школы с молодыми и малоопытными учителями включает в себя несколько взаимосвязанных направлений.

## **Классификация молодых специалистов**

### **Молодые специалисты**

1 уровня Этап теоретический (адаптационный)

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе. в вопросах совершенствования теоретических знаний

2 уровня Этап теоретико-апробационный (проектировочный)

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

3 уровня Этап апробационный (контрольно-оценочный)

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля, творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя – профессионала. Клуб молодых педагогов представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Работа клуба молодых педагогов направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области:

- правовой грамотности;
- организации учебно-воспитательного процесса;
- методики преподаваемых предметов;
- организации работы с классным коллективом и родителями учащихся; -самопрезентации, раскрытия творческого потенциала.
- психологической адаптации молодого педагога.

**Ожидаемые результаты** Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.
2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
3. Проводить анализ и рефлекссию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями.

5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.
6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.
7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.

И самое главное, что у молодых педагогов повысится интерес к профессии, сформируется внутренняя мотивация на успех.

Клуб молодых педагогов предполагает использование активных форм и методов обучения, создание и разрешение проблемных ситуаций, проведение семинаров, тренингов и консультаций.

## **ПЛАН РАБОТЫ**

### **ПО ОКАЗАНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ.**

**Цель:** оказание практической помощи молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства. **Задачи:**

1. Продолжить формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

#### **Прогнозируемый результат:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

#### **Формы работы:**

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

- анкетирование, микроисследования.

### **Основные виды деятельности:**

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
2. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
3. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе методических объединений.
4. Посещение уроков молодых специалистов. 5. Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

## **Планирование работы**

**1 год.**

**Молодые педагоги 1 уровня**

**Этап – теоретический (адаптационный).**

**Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»**

**Цель:** оказание практической помощи молодым педагогам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

### **Задачи:**

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого педагога;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой учитель с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

### **Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- заседания клуба «Молодой педагог»

№	Основные этапы	Сроки	Ответственный
---	----------------	-------	---------------

1	<p><b>1. Заседание КМП</b></p> <p>1. Анализ работы КМП за 2021-2022 учебный год.</p> <p>2. Разработка и утверждение плана работы КМП на 2022 - 2023 учебный год.</p> <p>3. Распределение молодых специалистов по уровням, составление списка качественного состава.</p> <p>4. Закрепление молодых специалистов за педагогами наставниками приказом директора</p> <p>5. Анкетирование молодых специалистов «на входе».</p>	Август	<p>Заместитель директора по УР Методист</p> <p>Директор</p> <p>Психолог</p>
2	<p><b>2. Занятие КМП.</b> Теоретическое занятие.</p> <p>1. Понятия «ООП», «примерная программа», «авторская программа», «рабочая программа», «календарно-тематическое планирование», «поурочное планирование».</p> <p>2. Изучение Положения по ведению классных журналов.</p>	Сентябрь	<p>Заместитель директора по УВР Методист</p>
	<p>1. Обзорный контроль. Посещение уроков молодых учителей с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.</p>	в течение месяца	<p>Заместитель директора по УВР, Методист, наставник</p>
3	<p><b>3. Занятие КМП</b></p> <p>1) «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков»</p> <p>2) Система воспитательной работы в классном коллективе.</p>	Октябрь	<p>Заместитель директора по УВР Методист</p> <p>Заместитель директора по ВР</p>
4	<p><b>4. Занятие КМП</b></p> <p>«Самоанализ. Критерии составления самоанализа урока»</p> <p>2. Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение.</p>	Ноябрь	<p>Методист, молодой педагог</p>
5	<p><b>5. Занятие КМП</b> «Современные образовательные технологии» 2. Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение.</p>	Декабрь	<p>Методист, наставник</p>
6	<p><b>6. Заседание КМП</b></p> <p>«Эффективность урока. Критерии эффективного урока»</p>	Январь	<p>Заместитель директора по УВР, Методист</p>
7	<p><b>7. Занятие КМП</b> «Использование информационно-коммуникационных технологий на уроках – неотъемлемая часть учебно-воспитательного процесса»</p> <p>2. Неделя молодого педагога. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий. Оказание методической помощи при проведении Недели молодого педагога.</p>	Февраль	<p>Заместитель директора по УВР Методист Молодой педагог, наставник</p>
8	<p><b>8. Занятие КМП</b> «Взаимодействие педагога с родителями» 2. Посещение классных часов, обсуждение, анализ.</p>	Март	<p>Методист Заместитель директора по ВР</p>

9	1.Повторный контроль. Посещение уроков молодого педагога с целью изучения уровня готовности учителя к работе	Апрель	Заместитель директора по УР, Методист наставник, молодой педагог.
10	<b>9. Занятие КМП</b> Итоги и обсуждение посещенных уроков		
11	<b>10. Заседание КМП</b> «Подведение итогов работы за год. Составление молодыми учителями рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого учителя» 2. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	Май	Заместитель директора по УР, Методист наставник, молодой педагог.  Психолог
12	1.Составление отчета работы КМП за 2022-2023 учебный год.	Июнь	Методист

**2 год.**

**Молодые учителя 2 уровня**

**Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Тема «Самостоятельный творческий поиск»**

**Цель:** формирование потребности молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

**Задачи:**

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого учителя;
- посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Основные этапы	Сроки	Ответственный
1	Самообразование педагога – источник профессионального роста.	ноябрь	Зам. директора по УВР
2	Посещение уроков молодого педагога наставником, администрацией школы	в течение года	педагог-наставник, зам. директора по УВР
3	Выявление трудностей, возникающих в работе молодого специалиста	в течение года	педагог-наставник, зам. директора по УВР, ВР
4	Посещение молодым специалистом уроков творчески работающих учителей	в течение года	педагог-наставник,
5	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика	февраль	педагог-наставник, зам. директора по УВР, ВР
6	Подведение итогов работы Клуба молодых педагогов. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений.	май	зам. директора по УВР

### **«Карьера молодого учителя».**

**3 год**

**Молодые учителя 3 уровня**

**Этап апробационный (контрольно-оценочный)**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля, творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя –профессионала.

**Задачи:**

- сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности; -
- сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

**Формы работы:**

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Основные этапы	Сроки	Ответственный
---	----------------	-------	---------------

1	Анализ урока: 1. Виды анализа 2. Самоанализ урока	ноябрь	зам. директора по УВР
2	Посещение уроков молодого педагога наставником, администрацией школы	в течение года	педагог-наставник, зам. директора по УВР
3	Выявление трудностей, возникающих в работе молодого специалиста	в течение года	педагог-наставник, зам. директора по УВР, ВР
4	Посещение молодым специалистом уроков творчески работающих учителей.	в течение года	педагог-наставник
5	Творческий отчет молодых учителей. Открытые уроки, внеклассные мероприятия.	апрель	молодой педагог, педагог-наставник, зам. директора по УВР, ВР
6	Подведение итогов работы Клуба молодых педагогов.	май	зам. директора по УВР