

МБОУ «ЯЛХОЙ-МОХКОВСКАЯ СШ»

РАССМОТРЕНО: На заседании педсовета Протокол № 1 от 24.08.2022 г	УТВЕРЖДАЮ: Директор школы _____/А.М.Батигов/ Приказ № 54 от 01.09.2022 г.
---	---

**ПЛАН РАБОТЫ
С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

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

Задачи:

- Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- 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 учащихся.
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:

- 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 подготовке и организации 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.

№	Мероприятия	Ответственный	Сроки
1.	Закрепление учителя-наставника за молодым педагогом (приказ по школе)	Зам.дир. по УВР	сентябрь
2.	Практикум по разработке тематических и поурочных планов. Изучение методических разработок «Как подготовить современный урок?» «Технологическая карта урока»	Рук.ШМО	сентябрь - ноябрь
3.	Методические требования к современному уроку	Рук.ШМО	октябрь
4.	Определение методической темы	Рук.ШМО	октябрь
5.	Современная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов.	Закрепленный наставник	декабрь-март
6.	Организация посещения занятий молодого педагога с целью оказания ему методической помощи	Закрепленный наставник, Зам.дир. по УВР	в течение года
7.	Посещение молодым педагогом уроков наставника и опытных коллег.	Рук.ШМО	в течение года
8.	Обучение технологии самоанализа урока и внеклассного мероприятия	Рук.ШМО	в течение года
7.	Собеседование, анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе.	Рук.ШМО	май

Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания учащимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что молодым учителям не хватает педагогического опыта. Анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация выпускника может протекать длительно и сложно. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой

эффективности обучения. 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 зависят не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с учениками. Особое место занимает проблема взаимоотношений со "сложными", так называемыми проблемными учениками. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта.

Профессиональная некомпетентность молодых учителей связана и с тем, что они плохо контролируют и порой неверно строят свою речь. Неумение разъяснить учебный материал молодой учитель воспринимает как собственную профессиональную непригодность и зачастую делает неверный вывод о правильности выбора своей профессии. Общим для всех начинающих учителей является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней, имеют достаточный уровень общеобразовательной подготовки. Однако 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 специальности

Экспертный лист адаптации молодого специалиста в образовательной организации

Этап	Содержание	Методическое сопровождение	Ответственные	Предполагаемый результат
1. Психологические основы адаптации в системе образования	Преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога	Проведение анкетирования молодых учителей с целью определения уровня тревожности,	Домбаев Ю.Х. педагог-психолог	Успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в
		личностных качеств		позицию равноправного члена коллектива.

2. Организация учебно-воспитательного процесса	Ознакомление с ООП, реализуемой в образовательной организации, рабочими программами по предметам, положением о рабочей программе; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.	Консультация по содержанию ООП, рабочих программ по предметам. Определение наставника для молодых педагогов. Составление графика посещения уроков учителей первой и высшей категорий.	Дауева Н.И. зам. директора по УВР	Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в инновационную деятельность школы, совместную разработку программ, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.
3. Школьная документация в работе учителя	Изучение локальных актов, регламентирующих учебно-воспитательный процесс школы	Проведение системы семинаров с молодыми учителями по изучению локальных актов школы	Дауева Н.И. зам. директора по УВР	Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи
4. Методическое сопровождение	научить начинающих учителей	Посещение и анализ уроков педагогов	Дауева Н.И. зам. директора по УВР	Формирование опыта создания собственных

ие молодого учителя	правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего календарно-тематического планирования и проектировании уроков	школы, проведение свои уроков с детальным анализом и самоанализом		методических разработок, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников.
5.Организация воспитательной работы в классе	Трудности при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана.	Консультирование по планированию воспитательной работы в классе на основе программы воспитания и социализации учащихся; проведение родительских собраний с последующим анализом	Дауева Н.И. зам. директора по УВР	Освоение на практике концептуальных основ воспитания, развитие профессиональной компетентности учителей в сфере воспитания
6.Социология образования. Ученик в социуме	Связь школы с семьей и общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.	Ознакомление с социальными паспортами школьников; анализ имеющихся социокультурных связей школы с различными социальными объектами	Дауева Н.И. зам. директора по УВР	Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями. Грамотное реагирование на запросы школьного

				социума.
--	--	--	--	----------

Процесс адаптации молодого педагога можно теоретически разграничить на следующие этапы, представленные ниже в таблице:

Этап	Мероприятия	Результат
1 четверть	<p>Знакомство со школой, ее структурой, локальными документами,</p> <p>педагогическим коллективом, правилами внутреннего распорядка, первичный и вводный инструктажи на рабочем месте. Заместитель директора и руководитель проводят ряд собеседований.</p> <p>Педагог-наставник помогает на первом этапе разобраться с основными требованиями к работе учителя и</p> <p>классного руководителя, знакомит с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда.</p>	<p>Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы,</p> <p>ориентация в системе локальных актов школы</p> <p>Навыки проектирования уроков; планирования воспитательной работы в классе.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны родителей.</p>

1 год	<p>Молодой педагог включается в работу творческих групп по организации мероприятий в рамках инновационной деятельности школы, выполнение общественных поручений.</p> <p>В этот период педагог-наставник и заместитель директора регулярно посещают уроки, приглашают на уроки опытных педагогов.</p> <p>Составляется график посещений и взаимопосещений уроков.</p>	<p>Создание атмосферы диалога (не столько контроля!), учитель понимает к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь и консультацию. В результате собеседований и анкетирования администрация получает первичную информацию о прохождении процесса адаптации: успешность профессиональной деятельности, взаимоотношения с учителями, родителями и учениками, психологическая комфортность, оплата труда, решение бытовых</p>
-------	--	---

		<p>вопросов, потребность в повышении квалификации. На основании сделанных выводов формулируются новые задачи.</p>
--	--	---

2- год	<p>Профессиональное становление и развитие.</p> <p>В течение этого периода молодой педагог включается в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства, конкурс методических разработок, конкурс открытых уроков и т.д.</p> <p>Работа с родителями и учащимися – отдельное направление, которое также курируется и сопровождается администрацией и педагогом-наставником. Учитель вместе с учениками принимает участие в предметных олимпиадах и конкурсах.</p>	<p>Создание условий для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности.</p> <p>Провести ряд собеседований и занятий, посвященных навыкам выступления и написания статей. Этим занимается педагог-наставник, совместно с молодым учителем посещая мероприятия</p>
3 год завершающий	<p>Подводятся итоги адаптации и делается анализ успешности в соответствии с показателями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности; • в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы; • в какой степени закончен ориентированный этап, этап знакомства с новой должностью; • каковы мотивы выбора данной профессии; • насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности); • насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности; 	<p>Рефлексия полученного опыта в соответствии с перечнем профессиональных компетенций учителя</p> <p>Мониторинг сформированности профессионально-педагогических компетентностей с целью создания индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства.</p> <p>Аттестация молодых учителей на первую квалификационную категорию</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами; • какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога 	
--	--	--

Функции администрации школы, руководителей школьных методических объединений и наставников в работе с молодыми специалистами

Приход в школу молодых учителей - это профессиональное испытание для них и широкое поле деятельности для администрации школы и педагогического коллектива. В нашем образовательном учреждении применяется следующее распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями:

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 вопросов 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.

Руководитель научно-методического объединения

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте
- проводит с ним индивидуальные собеседования
- знакомит с учителями- предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя НМО
- знакомит с планом работы НМО

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

Психолог

- Проводит тренинги согласно плана
- Готовит «Диагностический альбом», информационные материалы по проблемам
- Проводит индивидуальные консультации
- Оказывает помощь на уроках (начальная школа)