

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»**

Г. БАЛАКОВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Согласовано
Председатель ПК МАОУ СОШ №3
_____ А.К.Аскарова

Рассмотрено на
Педагогическом совете
МАОУ СОШ № 3
Протокол №5 от 10.12.2021

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ №3
_____ О.А.Руфина
Приказ № 8 от 11.01.2022 г.

**ПРОГРАММА МОНИТОРИНГА
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
Г. БАЛАКОВО, САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Общие положения

Молодой специалист–учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования. 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 нашей страны. Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. 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 учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. 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 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.

От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:

создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи: 1.Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.

2.Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

3.Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.

4.Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

5.Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

6.Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- Обязательность-проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

-Индивидуальность-выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

-Непрерывность-целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

-Эффективность-обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

2. Этапы работы.

Этап-1-й год работы: теоретический (адаптационный).

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

Адаптационная работа включает в себя:

-знакомство молодого специалиста с его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д.

За молодым специалистом закрепляется наставник.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а так-же формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления.

II этап-2-3-й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

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

Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства, –посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.–проведение семинаров-практикумов.

III этап-4-5-й год работы: апробационный (контрольно-оценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

3. Модель работы М АОУ СОШ №3с молодыми специалистами

Содержание работы.

3.1. Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. Учитель высшей квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой специалист:
 - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
 - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
 - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллег: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми

3.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

3.3. Организация наставничества. В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

3.4. Психологическая поддержка молодых специалистов. С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем.

Цель встречи –познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста.

Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными
2. Формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.
3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.
4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

3.5. Работа методической службы в помощь молодому специалисту. Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы.

Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

6. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

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) Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний
- 2) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- 3) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.

- 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.

Формы работы:

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

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.

Планирование работы 1 год.

Этап –теоретический (адаптационный).

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

Задачи:

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

Прогнозируемый результат: молодой специалист 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;
- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

Содержание	Сроки	Ответственные
Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2021-2022 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по МР
Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Заместитель директора по МР
Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Педагог - психолог
Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию.	Сентябрь	Зам директора по МР, руководитель ШМО

Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Зам директора по МР, УВР
Занятие «ШМС». Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса	Октябрь	Зам директора по ВР, педагог - психолог
Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение. Взаимопосещения уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Зам. директора по МР
Беседа «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Педагог-психолог
Занятие «ШМО». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования	Январь	Зам. директора по МР
Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март	Зам. директора по МР, молодые специалисты
Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады. По графику декад		Заместитель директора по МР, молодые специалисты
Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Педагог - психолог
Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора по МР, молодые специалисты, учителя-наставники
Составление отчета работы за истекший учебный год.	Июнь	Замдиректора по МР

3 год. Этап –апробационный (контрольно-оценочный)

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

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) 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

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2021 -2022 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по МР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Педагог - психолог
4	Понятия «Элективные курсы», «Кружковая работа» Правила составления рабочей программы	Сентябрь	Замдиректора по ВР, педагог - психолог
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь	Замдиректора по МР, УВР
6	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады	По графику декад	Замдиректора по МР, молодые специалисты
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты
8	Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми, работа с детьми ОВЗ	Ноябрь	Замдиректора по МР, педагог - психолог
9	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Замдиректора по МР, молодые специалисты
10	Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания	Январь	Замдиректора по МР
11	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Январь	Замдиректора по МР Молодые специалисты
12	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени (по каждому МС)	Февраль	Замдиректора по МР, УВР
13	Проведение открытого классного часа	Март	Замдиректора по ВР

14	Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления), участие ВПП	Апрель	Заместитель директора по МР
15	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	Май	Педагог - психолог
16	Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста. Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям	Май	Замдиректора по МР, наставники наставнической помощи
17	Составление отчета работы «ШМС» за прошедший учебный год.	Июнь	Замдиректора по МР

5. Планируемые результаты Программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- совершенствование системы научно-методической работы школы
- повышение качества образования;

6. Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
- работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми; контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся; следить за новинками дефектологической литературы;
- вести методическую работу;
- участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами:

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:

- 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 школьного методического объединения

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

Наставник-совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления.