

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования №31 имени Романа Петровича Стащенко»

Проект

«Пришёл молодой специалист»



Принят на заседании методического совета 26.08.2020 протокол №1

Название проекта	Пришёл молодой специалист
Вид проекта	Практико-ориентированный
Нормативное и правовое сопровождение проекта	<p>Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации»</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"</p> <p>Профессиональный стандарт “Педагог», “Педагог-психолог», “Педагог дополнительного образования»</p> <p>Приказ министерства образования Тульской области от 25.12.2019 года № 1772 “О реализации регионального проекта ««I –SMART Skills – инжиниринг в образовании»</p> <p>Устав образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.</p> <p>Программа образовательного учреждения « Наставник»</p>
Цель проекта	Организация работы по вхождению молодого специалиста в профессию, формирование индивидуального стиля профессиональной и творческой деятельности
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создавать условия для развития знаний, компетенций, повышения вовлечённости молодого специалиста в инновационные проекты, соответствующие целям и задачам развития организации, осуществляющей образовательную деятельность, муниципальной и региональной системы образования. 2. Создать условия для успешной профессиональной адаптации молодого специалиста. 3. Формировать у молодого специалиста умение выстраивать индивидуальную траекторию саморазвития и корректировать свое продвижения по этой траектории на основе промежуточной саморефлексии 4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре
Участники проекта	Заместитель директора, курирующий данное направление, ведущий наставник, старший

	наставник, педагоги- наставники, молодые специалисты, педагоги-психологи.
Этапы реализации проекта	1 этап – сентябрь- октябрь 2 этап – ноябрь - март 3 этап – апрель -май
Сроки реализации	Сентябрь-май
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Молодые педагоги успешно проходят период адаптации и продолжают свою педагогическую деятельность в данном образовательном учреждении. 2. Молодые педагоги – участники инновационных проектов образовательного учреждения, муниципалитета, региона, России. 3. Соответствие профилю и поведенческие изменения
Риски проекта и их преодоление	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слабая мотивация молодых специалистов, материальная незаинтересованность. (использование фонда стимулирующих выплат для молодых специалистов, моральное поощрение) 2. Боязнь «открытой аудитории»: обучающиеся, родительская общественность (организация сопровождения молодого специалиста социально-психологической службой центра образования) 3. Трудности формирования навыка рационального распределения рабочего времени, работы с документацией (индивидуальные консультации молодых специалистов зам. директора по УВР, ДР, ВР, педагогами - наставниками)
Индикаторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество молодых педагогов, оставшихся работать в образовательном учреждении. 2. Соответствие профилю и поведенческие изменения 3. Сложившийся тандем «молодой специалист – наставник» 4. Переход на стадию «обучение» и «сопровождение»



Пояснительная записка

Образование, доступное современным детям, демонстрирует постоянное повышение его качества, которое, несомненно, нуждается в четкой организации системы образования. Немаловажную роль играют профессионализм и компетентность молодых специалистов. В связи с тем, что условия, в которых вынуждены работать молодые специалисты, претерпевают постоянные изменения, уже с самого начала своей деятельности молодые учителя должны быть активными, педагогически гибкими и уметь эффективно работать. Однако, стоит отметить, что в настоящее время профессия «Учитель» потеряла свою значимость и авторитет в глазах молодежи. Выпускники школ не спешат пополнять ряды педагогов, а те, кто несмотря ни на что, начал работать в школе, зачастую не справляются с большим объёмом работы и покидают стены образовательных учреждений. Таким образом, ряды педагогических работников стремительно «стареют». В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает.

Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии, для успешного становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Здесь огромную роль играют личностные качества. Хороший педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть помогать ученику в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые учителю со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем, подстерегающих учителя-новичка. Этих и многих других проблем легко избежать, если изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также рассмотреть существующие по предмету методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь окажут и опытные коллеги, которые, так же как и вы, начали свой путь «методом проб и ошибок». Главным помощником станет опытный наставник

Чтобы понять, кто такой наставник в школе и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки (**экзистенциальные навыки** – это навыки, которые можно универсально применять на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности. Они включают способность ставить цели и достигать их (сила воли), самосознание/способность к саморефлексии (осознанность, метапознание), способность учиться/разучиваться/переучиваться (саморазвитие). Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех.

Наставничество реализуется по классическим принципам педагогики

«Я скажу – ты послушай» → «Я покажу – ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам – я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал»

Первый год работы в образовательном учреждении – это период адаптации молодого специалиста.

Профессиональную адаптацию специалистов психологи определяют как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива.

Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства. Поэтому для молодого сотрудника важно, чтобы его личностные особенности максимально соответствовали тем организационным условиям, которые для него предлагаются на новом месте работы.

Данный проект предполагает оптимизировать трудности профессиональной адаптации молодых учителей.

Реализация проекта:

1 шаг

Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.

№	Месяц	Мероприятие	Участники	Индикатор
1	Сентябрь	Приказ о назначении наставника	Администрация, педагоги, назначенные наставниками	Согласие опытных педагогов Приказ о назначении наставников
		Совещание при директоре «Работа с молодыми специалистами как эффективный ресурс развития коллектива	Администрация, молодые специалисты, наставники	Протокол
		Планирование работы наставника	Наставник, молодой специалист	План работы, воркбук
2	Октябрь	Изучение молодым специалистом нормативной базы, локальных актов	Наставник-молодой специалист	План работы наставника

Шаг 2.

Стадия приспособления или формального вступления — на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей

№	Месяц	Мероприятие	Участники	Индикатор
1	Ноябрь	Тестирование молодых специалистов (уровень тревожности, профессиональные планы, карьерный рост)	Молодые специалисты, психологи	Результаты тестирования
		Индивидуальная работа наставников с молодыми специалистами (Я покажу- ты попробуй).	Наставники- молодые специалисты	Количество уроков, посещённых молодым специалистом
2	Декабрь	Индивидуальная работа с молодыми специалистами (консультации по взаимоотношениям с родителями учащихся)	Администрация, наставники, молодые специалисты	Проведенный «круглый» стол
	Январь	Разработка уроков , технологической карты уроков с молодыми специалистами.	Наставник- молодой специалист	Заполнение воркбука наставника, технологические карты
	Февраль	Опрос молодых специалистов на уровень удовлетворения , оценка деятельности наставника	администрация	Результаты опроса
	Март	Посещение уроков молодых специалистов (сделай сам- я подскажу)	Администрация, наставники	Справка, анализ урока

		Выступления на педсовете, заседания кафедры	Наставник, молодой специалист, руководитель кафедры	Протоколы
--	--	---	---	-----------

Шаг 3

Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой. Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

№	Месяц	Мероприятия	Участники	Индикатор
	Апрель	Подготовка открытого мероприятия как отчёта о своей деятельности в течение года (сделал сам и расскажи, что сделал)	наставник	Разработанная технологическая карта
	Май	Повторный опрос на степень удовлетворённости, карьерном росте, уровне тревожности	Молодой специалист, психолог	
		Отзыв наставника о молодом специалисте	Наставник, администрация	Оформленная документация
		Совещание при директоре «Работа с молодыми специалистами как эффективный ресурс развития коллектива»	Администрация, молодые специалисты, наставники	Протокол, приказ о поощрении

Прохождение всех этих стадий будет быстрым и продуктивным, если будут приложены усилия не только администрации учреждения, наставника, но и в первую очередь молодого специалиста.

Литература

1. Большаков А.С. Организация процесса профессиональной адаптации молодого специалиста в системе образования / А.С.Большаков// Упр. образованием. - 2010. - № 1. - С. 58-60.
2. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя / Н.А.Дроздова // - 2012. - № 6. - С. 55-57.
3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста/ Г.Д.Зарина / - 2009. - № 2. - С. 45-46.
4. Ляпина, Л.В. Система профессионального роста педагога - наставлять и мотивировать / Л.В.Ляпина // - 2012. - № 4. - С. 35-37.
5. Петренко Е.И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // / Молодой ученый. — 2017. — №50. — С. 256-260.