

Рассмотрено
на заседании методического совета
МОУ ДО «ЦДЮТ»
Протокол №1 от 06.10.2020г.



Инструктивно-методическое письмо
«О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками
в МОУ ДО «ЦДЮТ»

1. Инструктивно-методическое письмо «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в МОУ ДО «ЦДЮТ» разработано на основе Инструктивно-методического письма руководителям управлений народного образования городов и районов Приднестровской Молдавской Республики «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в организациях образования Приднестровской Молдавской Республики» (исх. №02-15/424 от 19.12.2019г.) в целях нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов, содействия их адаптации и закреплению в организациях образования республики.

В соответствии с Постановлением Правительства ПМР от 2 ноября 2018 года № 372 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 18-44) молодым специалистом в настоящее время считается физическое лицо, «впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства, и работающим по профессиональному профилю (специальности), по которому получено образование, в течение первых (3) трёх лет после окончания организации высшего или среднего профессионального образования (получения диплома)».

Данная категория специалистов особенно нуждается в профессиональном развитии, совершенствовании необходимых для педагогической деятельности знаний и умений, формировании профессиональных компетенций с учётом изменений содержания образования.

С первых дней профессиональной деятельности молодые или начинающие педагоги начинают нести те же обязательства, что и педагоги с многолетним опытом. Общество, а особенно родители обучающихся, не готовы делать скидки на молодость, неопытность, недостаточную профессиональную подготовку. Практика показывает, что сформированность у молодого или начинающего педагога перечисленных умений и навыков до сих пор остается предметом острой критики. В то же время, даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать долго и сложно: в период адаптации новички сталкиваются с множеством трудностей, в том числе социальных (невысокая заработная плата, низкий статус и престиж профессии педагога, высокие требования государства и общества к результатам труда и т.п.) и педагогических (нехватка практических навыков, знаний в предметной области, социально-психологическое состояние личности, неуверенность и т.п.). Неслучайно именно начальный период трудовой деятельности характеризуется достаточно высоким процентом ухода из профессии, в том числе, молодых педагогов. Педагог, не получивший в этот непростой для него период профессиональной деятельности реальной поддержки со стороны государства, общества и педагогического коллектива и не испытывающий чувства защищённости, переживает неуверенность, тревожность, разочарование.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога,

знакомство с нормативно-правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, молодые/начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Грамотное управление процессом профессиональной адаптации, профессионального становления и развития помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию организации образования.

Работа с молодыми/начинающими педагогами – это целостная, организованная на всех уровнях управления образованием система мер, направленных на эффективную адаптацию, профессиональное развитие, формирование мотивации к педагогической деятельности и профессиональной идентичности, закрепление молодых специалистов на рабочих местах. Перед началом работы с молодыми педагогами сотрудникам Управлений народного образования, членам администрации обязательно необходимо ознакомиться с нормами следующих нормативных правовых актов:

1) Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании» (САЗ 03-26) в действующей редакции;

2) Закон Приднестровской Молдавской Республики от 28 декабря 2001 года № 87-3-III «О подоходном налоге с физических лиц» (САЗ 01-53) в действующей редакции;

3) Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 17 января 2018 года № 15 «Об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента Приднестровской Молдавской Республики»;

4) Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 2 ноября 2018 года № 372 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 18-44);

5) Распоряжение Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 19 февраля 2019 года № 93р «Об утверждении Плана работы Правительства Приднестровской Молдавской Республики в 2019 году с учётом положений Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019 - 2026 годы» (пункт 251 «Совершенствование поддержки молодых педагогов и обеспечения их профессионального роста»);

6) Приказ Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 19 декабря 2003 года № 843/1373 «Об утверждении Положения о распределении молодых специалистов» в действующей редакции (САЗ 04-12);

7) Приказ Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 12 января 2010 года № 5 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (САЗ 10-7) в действующей редакции;

8) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 18 мая 2019 года №450 «Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики»;

9) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 23 мая 2019 года № 470 «Об утверждении Положения о повышении квалификации руководящих, педагогических, библиотечных работников организаций образования Приднестровской Молдавской Республики»;

10) Методические рекомендации «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя» (рекомендованы Учёным советом ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» (протокол №3 от 25 ноября 2019 года), размещены

на официальном сайте ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» и др.

Работа с молодыми/начинающими педагогами организуется на всех уровнях управления образованием и в соответствии со следующими принципами:

– принцип сопровождения: организация системы мер по нормативно-правовой, методической, психологической, информационной поддержке молодого/начинающего педагога, позволяющей учитывать промежуточные успехи/неуспехи, корректировать направление и содержание взаимодействия с молодыми/начинающими педагогами;

– принцип индивидуализации: ориентация на конкретную личность педагога, его образовательные потребности, профессиональные интересы, ценностные ориентации;

– принцип активности: мотивация молодого/начинающего педагога к самосовершенствованию, самообразованию, самореализации, развитию собственной профессиональной траектории;

– принцип педагогической рефлексии: стимулирование молодого/начинающего педагога к самоанализу, самооценке, осознанию себя в роли педагога;

– принцип сочетания единоначалия и коллегиальности: повышение уровня ответственности всех заинтересованных лиц (молодых педагогов, наставников, педагогическое сообщество и т.д.) и их вовлечение в процесс выработки решений на разных уровнях управления образованием.

2. Работа с молодыми/начинающими педагогами в МОУ ДО «ЦДЮТ» представляет собой систему мер по взаимодействию опытных работников организации образования с молодыми/начинающими педагогами. Руководитель организации образования и его заместитель обязательно должны находить время, а лучше сознательно его планировать, для работы с молодыми/начинающими педагогами, постоянное взаимодействие с которыми, адекватная оценка и поддержка коллег оказывает благоприятное влияние на степень удовлетворенности работой, эффективность труда и в целом на благоприятный результат профессиональной адаптации молодого/начинающего специалиста.

В первые дни работы представитель администрации знакомит молодого/начинающего педагога с историей организации образования, структурой управления, традициями педагогического коллектива, режимом работы, педагогической нагрузкой, расписанием занятий, рабочим местом. Рекомендуется в кратчайшие сроки представить нового специалиста коллективу и закрепить наставника. Наличие системы наставничества характеризует зрелость учреждения в плане работы с персоналом, понимание руководителем ценности своих сотрудников, способствует улучшению психологического климата.

Важным с точки зрения рационального использования трудовых и временных ресурсов является распределение сфер компетенций и ответственности в работе с молодыми/начинающими педагогами между следующими сотрудниками: руководитель, заместитель руководителя, методист, педагог-психолог, наставник, коллеги (таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемое распределение сфер компетенций и ответственности сотрудников организации образования для работы

Рекомендуемый период времени	Виды работ, мероприятия	Методы/	Примечание
Администрация			
Первая неделя работы молодого/ начинающего педагога	Ознакомление молодого/начинающего педагога с историей организации образования, Уставом, трудовым договором, структурой управления, традициями педагогического коллектива, режимом работы, педагогической нагрузкой, расписанием занятий, рабочим местом. Представление нового специалиста коллективу.	Беседы, консультация, видеометод (ролики об организации), работа с документами	Проводится обязательно
Первый месяц работы	Закрепление наставника		Регламентируется приказом руководителя
	Изучение принципов перспективного и текущего планирования учебно-воспитательного процесса	Изучение документации, консультации	
В соответствии с планом работы организации образования	Участие в организации мероприятий по профилю (тематический вечер, юбилейные дни и т.д.)	Совместное с администрацией составление плана, сценария	
	Осуществление работы с родителями (участие в проведении лекций для родителей, индивидуальные беседы)		
Первый год работы	Изучение особенностей адаптационного периода, возникших трудностей	Беседы	Проводится обязательно
Методист / руководитель методического объединения			
В соответствии с планом работы	Организация и функционирование Школы молодого педагога	Групповые методы работы: дискуссия, тренинговые занятия, мастер-классы, проектная деятельность, участие в работе творческих групп	Работа осуществляется в соответствии с приказами МП ПМР №№ 1633, 497
Второе полугодие первого года работы	Выбор темы по самообразованию, составление примерного плана работы над темой	Самостоятельная работа, педагогическая рефлексия	
В течение всего периода	Регулярное ознакомление со статьями, опубликованными в журналах, с педагогической и методической литературой	Анализ, обсуждение	Возможно ведение индивидуального мини-каталога

			изученной литературы
Первый год работы	Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов	Консультации, самостоятельное выполнение заданий	Формирование банка учебно-дидактических материалов
Второй – третий год работы	Создание собственного сайта молодого педагога		
Наставник			
Первые месяцы работы	Знакомство с наставником, адаптация друг к другу	Наблюдение, психолого-педагогическая рефлексия	
В соответствии с разработанным совместно с наставником планом работы	Виды работ, связанные непосредственно с подготовкой и проведением занятий и пр.	Посещение занятий, изучение педагогического опыта, работа с документами, самоанализ, рефлексия	Работа осуществляется в соответствии с приказом МП ПМР № 450
Педагог-психолог			
В течение первого полугодия, постоянно	Диагностика психолого-педагогических трудностей	Наблюдение, тестирование, анкетирование	Рекомендуется использовать Методические рекомендации «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя»
В течение первого полугодия	Формирование индивидуального плана личностного развития	Совместное планирование	Формируется с учётом результатов психолого-педагогической диагностики
По мере необходимости	Работа по преодолению трудностей адаптационного периода	Диагностические и коррекционные методы и формы работы, консультации	Проводится во взаимодействии с другими членами коллектива (администрация, наставник, коллеги и т.п)
Педагогический коллектив/коллеги			
В соответствии с графиком	Взаимопосещение занятий	Наблюдение, анализ плана занятий, деятельности	Результаты анализа могут фиксироваться в дневнике

		педагога, обучающихся	
По мере готовности	Создание сайта молодых педагогов	Совместная работа с педагогами	
Ответственный за ОТ и ТБ			
В соответствии с требованиями сроков проведения инструктажей	Ознакомление с правилами и инструкциями по охране труда	Инструктаж	Фиксируется в журнале инструктажа

Конкретные виды работ и время их проведения планируются с учётом профессиональной (теоретической и практической подготовленности молодого/начинающего педагога), его профессиональных и личностных потребностей. В связи с чем, как правило, планирование работы с молодым специалистом должно начинаться с вводного собеседования или анкетирования. Диагностика позволяет определить те сильные стороны в деятельности и личности педагога, на которые можно опираться и которые необходимо развивать в индивидуальном стиле педагогической деятельности. Позже психологическая и педагогическая диагностика позволит максимально чётко и предметно устанавливать перечень острых проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой педагог в первые годы работы, и на их основе строить персонифицированную дорожную карту сопровождения.

Важнейшим компонентом работы с молодыми/начинающими педагогами является трансформация их деятельности в самостоятельную педагогическую деятельность, развития - в саморазвитие, а образования – в самообразование. Для этого можно использовать индивидуальный план, в котором отражаются различные направления деятельности по личностному росту и профессиональному развитию.

Критериями эффективности работы с молодыми/начинающими педагогами являются:

–эффективная адаптация молодого/начинающего педагога, общая удовлетворённость работой;

–освоение основных норм и требований к поведению и результатам педагогической деятельности;

–максимально быстрое достижение средних для организации образования показателей качества образования;

–вхождение в педагогический коллектив и принятие менталитета профессии с учетом специфики организации образования, успешное взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы: коллеги, воспитанники, родители, администрация, социальные партнеры;

–приобретение уверенности в себе как в профессионале, сформированная педагогическая рефлексия.