**Организация единого образовательно-профессионального пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога**

**города Красноярска**

(Методическое сопровождение молодых педагогов 2019-2022г)

**П** – проблема

**О** – осмысление

**И** – инициатива

**С** – самообразование

**К** – карьера

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.

 Начало самостоятельной профессиональной деятельности молодого педагога - объективно сложный процесс, требующий поддержки и сопровождения со стороны профессионального педагогического сообщества.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Приоритетного национального проекта «Образование», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Национальной системы учительского роста.

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

* окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
* впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

Адаптация сотрудников может быть рассмотрена как процесс и как результат. В контексте первого значения А. Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда»

Значение адаптации как конечного результата наилучшим образом раскрывается в работах Г. Айзенка: «Адаптация – это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой»

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

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 педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. 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 на первых порах 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. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их встраиванию (интеграцию) в профессию.

*Под интеграцией в профессию понимается феномен, включающий адаптацию и самоидентификацию молодого специалиста в профессиональной области*

**Муниципальная система образования города Красноярска** испытывает острую проблему нехватки педагогических кадров. «Сейчас в школе около 24% молодых педагогов. Есть, конечно, и старшее поколение, но средний возраст учителей - за 50 лет. Порядка лишь 30% выпускников педуниверситета приходят в школу» (*председатель кра- евой организации Профсоюза работников народного образования и науки Людмила*

*Косарынцева).*

Количество вакансий (по опросу ОО, май 2019) педагогических специальностей в городе Красноярске составляет более 400. Лидирующие позиции в данном перечне занимают учителя английского языка, учителя начальных классов, учителя математики, учителя русского языка, логопеды, дефектологи.

Учитывая улучшение демографической ситуации, ввод в эксплуатацию новых школ, школ-комплексов следует ожидать еще большей востребованности педагогов в ближайшие годы.

 На 30 мая 2019 в образовательных организациях города работало немногим более 670 молодых педагогов со стажем от 0 до 3 лет. Так за период 2018-2019 у.г. в школы пришло около 200 молодых специалистов, а ушло за этот же период 75. Этот факт объяснятся тем, что около 40% молодых педагогов ушли из образовательных организаций в течение первых 2-3 лет, в основном, не сумев адаптироваться в педагогическом сообществе.

«Если не предпринимать кардинальных мер, то, по нашим прогнозам, к 2024 году количество учительских вакансий может возрасти в 5 раз» (*из доклада 2018 года С.И.Маковской,* *Министра образования Красноярского края*).

В течение 2016-2018 у.г. совместными усилиями образовательных организаций города, КГПУ им. В.П. Астафьева и МКУ КИМЦ реализовалась программа по работе с молодыми специалистами города.

 Управление профессиональным развитием молодых педагогов на этапе становления в рамках городской программы сопровождения молодых специалистов через организацию городской Школы молодого педагога - такова была основная идея программы. Но так как проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в ОО города остается достаточно острой, следовательно, традиционные формы работы с молодыми специалистами представляются малоэффективными.

 Так в практике КИМЦа в период 2017-2019 года для студентов-выпускников и молодых педагогов своеобразным посвящением в профессию и созданием поля проб стали подготовка и участие молодых в ключевых событиях (дискуссионные и проблемные площадки «Я выбираю школу», «Мифы» и «Конфликты», Хакатон, методическая неделя «Учитель в начале пути», профессиональный конкурс «Педагогический дебют», КВИЗ «PROшколу», тренинги и др.). Эти события способствовали сплочению участников и создали хорошее эмоциональное поле для повышения мотивации на осознанное профессиональное самоопределение, возможность молодым включаться в новые виды деятельности и оставаться в профессии.

Для достижения желаемого результата необходимо действующее учебно-профессиональное сообщество учителей ОО города (молодых и стажистов), команд педагогов городских базовых площадок, методистов муниципального казенного учреждения “Красноярский информационно-методический центр”, основанное на сетевом взаимодействии на принципах самоорганизации и самоуправляемости. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с многими задачами начинающему педагогу справиться сложно.

Относительно других целевых категорий принадлежность к такому сообществу, например, для студентов выпускных курсов, является престижным и интересным, т.к. позволяет включаться в деятельность базовых площадок, лабораторий, мастерских и пр., быть в определенной мере социализированным не только на уровне образовательной организации, но и на уровне района, города.

**Нормативно - правовые основы деятельности:**

 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года; N 273-ФЗ)

Федеральная программа развития образования на 2013-2020 гг. (Постановление правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295)

«Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (Постановление Правительства РФ от 28.05.2014 г. № 3241 п-П8); Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н)

**Цель КИМЦа:** создать условия для развития профессионального роста и самоопределения молодого педагога через работу в педагогическом пространстве районов и города.

**Направления:**

* создание вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию через деятельность offline - сообщества городских базовых площадок по работе с молодыми специалистами;
* создание условий (места проб) для профессионального роста педагогов, повышение их социальной и профессиональной активности через образовательные события, погружения, профессиональные конкурсы;
* естественная ассимиляция молодых педагогов, как ресурс развития ОО;
* представленность собственных образовательных инициатив для обучения других – «волонтерство без границ»;
* выстраивание взаимодействия с внешними образовательными партнерами: КГПУ имени В.П. Астафьева, КПК № 1 имени М. Горького.
* развитие форм сетевого сотрудничества образовательных и социокультурных организаций с методическим центром в вопросах поддержки, методической помощи молодым педагогам.

**Задачи по сопровождению молодых педагогов:**

* создание условий для обмена опытом по работе с молодыми специалистами в ОО, успешной их адаптации и профессионального роста (возможности карьерного роста);
* обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения молодыми специалистами профессиональными знаниями;
* мотивирование молодых специалистов в совершенствовании профессиональных и личностных качеств;
* создание мест проб и мест позиционирования собственного педагогического опыта молодыми педагогами;
* выявление креативных, творчески мыслящих, стремящихся к саморазвитию педагогов;
* поддержка и поощрение, повышение социального статуса педагогических работников и престижа учительского труда;
* формирование экспертной позиции у наставников и молодых педагогов.

Молодой педагог имеет возможность выбора способов сотрудничества в зависимости от спектра профессиональных запросов.

**Цель работы городских базовых площадок:** выявлениеиосвоение управленческих механизмов введения инноваций через изменение подходов к организации инновационного процесса, вычленение и поддержка инициатив.

**Задачи городских базовых площадок:**

* создание Базовых площадок по работе с молодыми педагогами;
* вычленение и поддержка инициатив ОО в работе с молодыми специалистами;
* информационное обеспечение деятельности базовых площадок по работе с молодыми специалистами;
* апробация, разработка и описание моделей (традиционных, инновационных) сопровождения молодых педагогов, их профессионального роста;
* организация сетевого взаимодействия образовательных организаций, ГБП;
* выстраивание партнёрских отношений в достижении планируемых результатов посредством использования ресурса КГПУ им. В.П. Астафьева, КПК №1 им. М. Горького.

**Планируемый результат:**

* разработана и апробирована система показателей результатов эффективной деятельности базовой площадки;
* представленность педагогическому сообществу и описаны эффективные управленческие практики базовых площадок по работе с молодыми специалистами (конкретные механизмы привлечения, адаптации, закрепления и профессионального развития молодых учителей) в методическом сборнике;
* описание инновационных моделей управленческих практик сопровождения молодых педагогов (модель «распределенного лидерства», модель естественной ассимиляции»)
* эффективное и продуктивное функционирование единого образовательно-профессионального пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога;
* повышение качества образовательной деятельности молодых педагогов, их включение в процессы инновационной педагогической деятельности; стимулирование их профессиональной активности, инициативности, построения карьерной траектории, создание условий для развития готовности молодых педагогов к дальнейшей профессиональной деятельности.

**Функции КИМЦа:**

Разрабатывает стратегические линии практик;

Координирует деятельность ГБП по работе с молодыми педагогами;

Организует сетевое взаимодействие с внешними партнерами (ОО, колледж, ВУЗ);

Осуществляет экспертизу инновационной деятельности ГБП по работе с молодыми педагогами

Создает условия (места проб) профессионального роста молодого педагога.

 **Этапы и сроки реализации:**

**2019-2020** – Организационно-аналитический этап:ревизия имеющихся дефицитов, практик ОО по работе с молодыми педагогами; формулирование задач ГБП, проверка их актуальности (анализ), корректировка задач.

**2020 – 2021 –** Организационно-деятельностный

**2021-2022 –** Аналитико-прогностический

**Предполагаемые этапы инновационной деятельности ГБП** (технология распространения инновационного опыта в массовую практику)

* поисковый этап – порождение инновационного опыта;
* технологический этап – технологизация инновационного опыта и превращение его в инновационный продукт;
* этап активного освоения инновационного продукта – фаза проектирования и подготовки условий для внедрения инновационного продукта, фаза подготовки субъектов-пользователей;
* внедренческий этап – создание новой образовательной практики;
* поддерживающий этап – создание условий для дальнейшего самоопределения и мотивации педагогических работников к освоению инновационного опыта.

**Участники:**

* молодые специалисты системы образования в возрасте до 35 лет и стажем работы в ОО не более 5 лет;
* педагоги со стажем, осуществляющие наставническую функцию в ОО;
* обучающиеся и выпускники педагогического колледжа, ВУЗа;
* представители сетевых партнёров: руководители и педагоги образовательных организаций и общеобразовательных школ.

**Информационное сопровождение:**

<https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/>

**Приложения:**

1. Приказ № 391/п от 26.08.2019
2. Приказ № 400/п от 28.08.2019 (с изменениями)
3. Приказ № 565/п от 18.11.2019
4. Положение о городской базовой площадке по решению приоритетных задач развития муниципальной системы образования г. Красноярска
5. Комплекс мероприятий (обновляется ежегодно)
6. Таблица «Показатели эффективной деятельности базовой площадки с молодыми педагогами (количественный и качественный показатели)