**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Степановская средняя общеобразовательная школа»**

**Верхнекетского района Томской области**



УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «Степановская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Андреев

Приказ от 28.11.2018г. № 176/1

|  |
| --- |
|  |

**Программа**

**по работе с молодыми кадрами**

**«Педагогические надежды»**

**на 2018-2020 гг.**

**2018г.**

**1.Пояснительная записка**

      Педагогический коллектив МБОУ «Степановская СОШ» до 2015 года являлся стабильным, большинство педагогов с педагогическим стажем более 20 лет.

Но, начиная с 2016 года, в школу стали приходить молодые учителя. На начало 2018 года в школу поступило 12 молодых педагогов.

Начинающий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Перед руководителем образовательного учреждения встала проблема создания условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста, осуществляемого через непрерывную профессионального роста, осуществляемую через непрерывную профессиональную учёбу, которую призвана обеспечить методическая служба.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОСы 2-го поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

       С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

        Программа   «Педагогические надежды» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

         Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

       Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

**Цель программы:**

Оказание методической и психолого-педагогической помощи в образовательной деятельности молодых педагогов, создание условий для их профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки; обеспечение   постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности.

**Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.

2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**Направления работы:**

***1.Диагностика затруднений в деятельности молодых учителей, их профессионального уровня, выявления коммуникабельности, уровня педагогического сотрудничества в процессе обучения.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

***2.Просветительская деятельность.***

Работа по Программе «Педагогические надежды» – составная  часть методической службы.

         Руководители методических объединений и учителя наставники участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

 Проведение методических педагогических семинаров, в которых

 - организуется обзор новинок методической литературы,

- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов,

- проводится систематизация опыта педагогов ОУ.

      Молодому педагогу предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты.

             Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

***3.Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочих программ, планировании урока и т.д.***

План работы включает:

\* создание оптимальных условий для успешной работы;

\* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

\* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

\* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

***4.Организация наставничества.***

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 быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**Сроки реализации: 2018-2020 гг.**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

**Планируемые результаты**  **Программы:**

1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;

2) совершенствование системы методической работы;

3) повышение качества образования;

4) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**Индикативные показатели Программы:**

1) умение планировать учебную деятельность,  как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;

2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;

4) умение проектировать воспитательную систему;

5) умение индивидуально работать с детьми;

6) овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;

7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;

8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

**2.Организация наставничества**

       Одной из важнейших задач школьной методического кабинета является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно­воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы  наставничества.

        Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога ­наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

        Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог­наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

      Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог­ наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

            Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

* на требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

         Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

* практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
* разработки программы профессионального развития учителя;
* выбора приоритетной методической темы для самообразования;
* подготовки к первичному повышению квалификации;
* освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
* подготовки к предстоящей аттестации.

            Руководитель образовательного учреждения совместно с руководителями методических объединений, заместителями, председателем методического совета, учителями­ наставниками, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

            Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

    Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого­педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями­ мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

                Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные блокноты - "памятки":

* анализ и самоанализ урока;
* как правильно организовать работу с родителями;
* методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

     Учителя наставники могут создать портфолио молодого специалиста*,* куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

    Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

            1­-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

            2-­й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

            3­-й этап – контрольно­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации

2.1.Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.2.Обязанности молодого специалиста:

- изучать нормативные документы;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

**3.Этапы становления молодого учителя**

Этапы становления включают:

1 адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

2) стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

3)преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

**Параметры**

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1)​ вхождение в профессиональное образовательное пространство,

1)​ профессиональное самоопределение,

3)​ творческая самореализация,

4)​ проектирование профессиональной карьеры,

5) ​вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Можно выделить два ведущих направления в становлении учителя:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| профессионализация | Появление новых качеств профессионала, и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество. |
| социализация | Появление новых качеств личности |

Программа направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности

**4.Мероприятия** **по планированию, организации и содержанию деятельности**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Работа по предмету | Воспитательная работа | Работа с документами | Формы | Контроль |
| 1.Изучение ФГОС НОО, ФГОС ООО рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.  2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.  3.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. | 1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.  2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников. | 1.Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, план работы школы, документы строгой отчетности. | Наставничество, самообразование, посещение уроков. | Контроль ведения журнала, личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов, рабочих программ по предметам, рабочих программ по внеурочной деятельности. |
| 1.Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях 2.Посещение уроков, оказание методической помощи.  3.Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. | 1. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия. | 1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности. | Наставничество, самообразование, посещение уроков. | Контроль качества составления поурочных планов. |
| 1.Беседа: «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности» | 1.Тренинг: «Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций» | 1.Составление аналитических  справок. | Наставничество, самообразование, посещение уроков. | Проверка выполнения программы. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации |
| 1.Анализ портфолио наставника. Ознакомление с требованиями  и вариантами оформления профессионального портфолио. | 1. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения. | 1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. | Наставничество, самообразование, посещение уроков. | Посещение уроков. Контроль ведения документации  Контроль ведения портфолио |
| 1.Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.  2.Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы  3.Анкетирование: Профессиональные затруднения. |  |  | Наставничество, самообразование, посещение уроков. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации |

**Формы самообразовательной деятельности учителя по программе:**

-курсы повышения квалификации;

-обсуждение специальной педагогической и психологической литературы;

-подготовка к аттестации;

-научно-практические конференции;

-обобщение своего опыта работы и представление его в публикациях;

-освоение современных технологий образования и воспитания;

-теоретические семинары по проблемам повышения качества образования и личностно-профессионального развития учителя;

-обсуждение проблем самообразования и повышения качества образования на заседаниях методических советов, методических объединениях учителей;

-работа методических объединений;

-проведение самоанализа деятельности учителя за год, рефлексия своего опыта.

**5.Ожидаемые результаты:**

Работа в рамках Программы «Педагогические надежды» дает возможность молодым специалистам повысить свой профессиональный уровень. Как показала практика, после трех-четырех лет работы начинающий педагогический работник способен самостоятельно выстроить свой педагогический профессиональный путь, пройти успешно аттестацию, требующую высокого уровня развития профессиональной компетентности.

Ожидаемые результаты работы:

·         Профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении;

·         Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;

·         Результативное участие молодых педагогов в разноуровневых методических мероприятиях;

·         Разработка портфолио для прохождения процедуры аттестации;

-Готовность молодых учителей работать в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.