



**ПРОГРАММА педагога-психолога  
по сопровождению молодых специалистов  
СОШ п. Сосновка  
Программа профессионального роста молодых и  
вновь принятых педагогов  
«Молодой профессионал»**

п. Сосновка, 2023

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**  
по сопровождению молодых специалистов  
СОШ п. Сосновка «Молодой профессионал»

1	Название программы	Программа профессионального роста молодых и вновь принятых педагогов «Молодой профессионал»
	ОО	МАОУ Белоярского района СОШ п. Сосновка
2	Разработчики программы	1.Иванов Михаил Викторович – директор школы 2.Карнаухова Марина Викторовна- заместитель директора по научно-методической работе 3.Александрова О.В – заместитель директора по УВР 4.Успанова Л.Ж.- заместитель директора по УВР
3	Исполнители программы	1.Иванов Михаил Викторович – директор школы 2.Карнаухова Марина Викторовна- заместитель директора по научно-методической работе 3.Александрова О.В – заместитель директора по УВР 4.Успанова Л.Ж.- заместитель директора по УВР Педагоги-наставники, руководители МО
4	Цели программы	Развитие профессиональной компетентности молодых специалистов с целью повышения качества педагогической деятельности за счет осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального развития молодого специалиста.
5	Задачи программы	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.
6	Новизна программы	Одной из особенностей работы с молодыми и вновь принятыми педагогами, является бальная накопительная система деятельности и достижений учителя. Учитель нашей школы должен «накопить» 100 баллов за год, что отображается в его карте межаттестационного сопровождения. Приложением к карте является <i>индивидуальный маршрут развития педагога, который</i> предполагает и самообразование; раскрытие потенциальных профессиональных возможностей через участие в профессиональных конкурсах; деятельность в педагогическом сообществе школы и городском методическом объединении.
7	Перечень основных направлений программы	«Программа обучения»на 1 этапе. «Программа сопровождения» на 2 этапе, которая состоит из подпрограмм «ПДС. Современный учитель» и «Мой проект» Мониторинг профессиональной деятельности и качества работы учителей – 3 этап.
8	Ожидаемые результаты	❖ закрепление новых членов в педагогическом коллективе; ❖ подготовка педагогов к профессиональной деятельности; ❖ совершенствование системы научно-методической работы школы; ❖ повышение качества образования; ❖ повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

**ПРОГРАММА**  
**по сопровождению молодых специалистов**  
**СОШ п. Сосновка**  
**Программа профессионального роста молодых и вновь принятых педагогов**  
**«Молодой профессионал»**

Как никто не может дать другому того, что не имеет сам, так и не может развивать, образовывать и воспитывать других тот, кто не является сам развитым, воспитанным и образованным. Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над собственным воспитанием.

А. Дистервег.

1. Общие положения.

Актуальность.

Молодой специалист – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

В современном обществе происходят стремительные обновления во всех областях профессиональной деятельности; предъявляются новые, более высокие требования к профессиональному развитию молодых специалистов. В Концепции модернизации российского образования акцентируется внимание на том, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые молодые люди, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовые к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. В школе должен быть не просто учитель-предметник, а креативный организатор, творчески развитый человек, способный не просто образовывать и воспитывать ребёнка, но и развивать его как личность.

Одной из особенностей нынешней ситуации в сфере образования можно назвать некоторые сложности с подбором профессионального персонала. Найти готового специалиста, который сможет моментально приступить к работе и качественно ее выполнять, почти невозможно. Наставничество, как метод обучения персонала, позволяет практически воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными для конкретной образовательной организации. Важной данная методика становится в тех случаях, когда кадры учреждения – это молодые люди с минимальным опытом работы, но не менее эффективна данная программа и в отношении вновь принятых педагогов или учителей с большим перерывом в работе. Практика показывает, что не все молодые специалисты в состоянии самостоятельно решать поставленные перед ними задачи, и это причина того, что часть педагогов уходит из профессии.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, а проблемы возникают из-за отсутствия необходимого опыта.

Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители.

В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе остается по-прежнему актуальным наставничество.

В нашем учреждении данная программа актуальна ещё и потому, что ежегодно коллектив пополняется молодыми и вновь принятыми учителями. Так в текущем учебном году в школе 26 педагогов данной категории. Приказом за каждым молодым педагогом закреплён педагог-наставник

**Цель программы:** развитие профессиональной компетентности молодых специалистов с целью повышения качества педагогической деятельности за счет осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального развития молодого специалиста.

**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.

**Организация наставничества.**

✓ Что представляет собой наставничество?

В зависимости от размера организации, а также от специфики образовательной деятельности в конкретном учреждении, руководитель может принимать на работу персонал с небольшим опытом или вовсе без такового. В процессе обучения высококвалифицированный специалист (это и есть наставник) предоставляет новоприбывшему педагогу необходимую для работы информацию. Также в его обязанности входит отслеживание процесса усваивания этих знаний, формирования нужных навыков и в целом желания работать.

Отличительными особенностями наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации и иллюстрирует весь воспитательно-образовательный процесс в школе. То есть такое обучение содержит минимум теории, акцентируя внимание «стажера» на практической стороне деятельности.

✓ Кто такой наставник, и каким он должен быть?

Наставничество, как метод обучения молодых специалистов, предполагает предварительную подготовку самого инструктора. Им может быть выбран только тот руководитель, методист, учитель, который прошел отбор, был зачислен в группу наставников и отвечает ряду **требований**:

- Текущий уровень компетенции соответствует профилю должности, которую он занимает.
- Внимательность при выполнении своей работы, а также по отношению к другим коллегам.
- Стаж работы в данной организации не менее года лет.
- Опыт в выполнении своих профессиональных обязанностей не менее трех лет.
- Наличие личного желания стать наставником.
- Хорошие показатели в педагогическом мониторинге.

Когда в школе появляется нужда в сопровождении новых работников, руководитель выбирает кандидатуру и подписывает приказ о наставничестве. В соответствии с этим документом позже выполняются все действия по закреплению «стажера» за конкретным педагогом или администратором.

Одной из важнейших задач, которые в роли наставника выполняет высококвалифицированный специалист – это формирование в сознании и воображении молодого педагога образа результата.

От того, насколько доступно и понятно будет донесена цель, зависит реальность ее достижения для нового специалиста. Кроме того, правильная формулировка способна вдохновить адаптируемого сотрудника к выполнению более сложных задач.

Актуальность и адекватность поставленных целей можно оценить, соотнеся их со следующими критериями:

- Конкретность.
- Измеримость.
- Достижимость.
- Значимость.
- Привязка к конкретному сроку.
- Конкретные цели

Для любого наставника работа с «подопечными», в первую очередь, базируется на принципе конкретности при формулировке заданий, обязанностей и требуемых результатов. При этом, наряду с конкретностью, цель ставят с позитивной позиции. Наставничество, как метод обучения персонала, должно базироваться на позитивных утверждениях без частицы «не». Доказано, что она не воспринимается подсознанием, поэтому существует серьезный риск получить на выходе именно тот результат, которого так хотелось избежать. Вместо того чтобы говорить о том, как не нужно поступать, хороший наставник дает «стажеру» правильный и четкий курс.

✓ Обратная связь как инструмент наставничества

В процессе обучения роль инструктора заключается не только в том, чтобы механически передать стажеру необходимую информацию, но также и в контроле ее правильного и полного усвоения. Применяя методы обратной связи, методист может проанализировать уровень восприятия молодого учителя, его ошибки, недочеты и заблуждения. Коррекция выполнения трудовой функции осуществляется путем обсуждения и деликатного подсказывания правильного направления, то есть посредством конструктивной критики. Любое замечание должно быть построено следующим образом:

-Наставник описывает ситуацию, которая является предметом обсуждения (задание, проект, поведение в коллективе, соблюдение корпоративной этики).

-Затем высказывает свое отношение к ней и ее последствиям.

-Наставник озвучивает имеющиеся у него пожелания касательно будущих результатов действий начинающего педагога в таких же (аналогичных) обстоятельствах. Также он может предложить более простой вариант поведения для достижения максимальной эффективности рабочего процесса. В любом случае поведение наставника по отношению к адаптирующимся сотрудникам должно быть основано на тактичности, терпении и дипломатичности.

### Основные направления профессионального роста педагогов в СОШ п. Сосновка

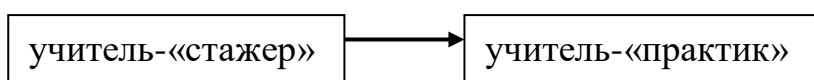
Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов.

Приоритетными направлениями деятельности Методической службы школы по профессиональному росту молодого педагога являются:

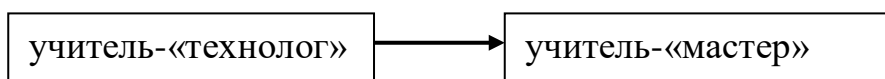
1. Организация повышения квалификации молодых и вновь принятых педагогов школы и создание условий для формирования индивидуального образовательного маршрута педагогических работников в межкурсовой период;
2. Организация своевременного прохождения аттестации педагогических работников школы и оказание методического сопровождения педагогическим работникам в межаттестационный период;
3. Организация и проведение профессиональных конкурсов. Формирование банка передового педагогического и управленческого опыта работы.
4. Изучение опыта работы педагогических кадров, поддержка и развитие творческого потенциала педагогов школы, создание условий для его распространения;
5. Организация и проведение олимпиад и творческих конкурсов для учащихся, осуществление мониторинга уровня предметных достижений учащихся, создание банка данных об учащих с академической одаренностью и творческим потенциалом;

Учитель в своем становлении проходит несколько этапов:

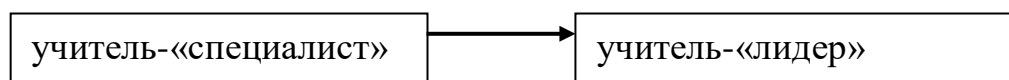
1-й этап соответствует переходу:



2-й этап соответствует переходу:

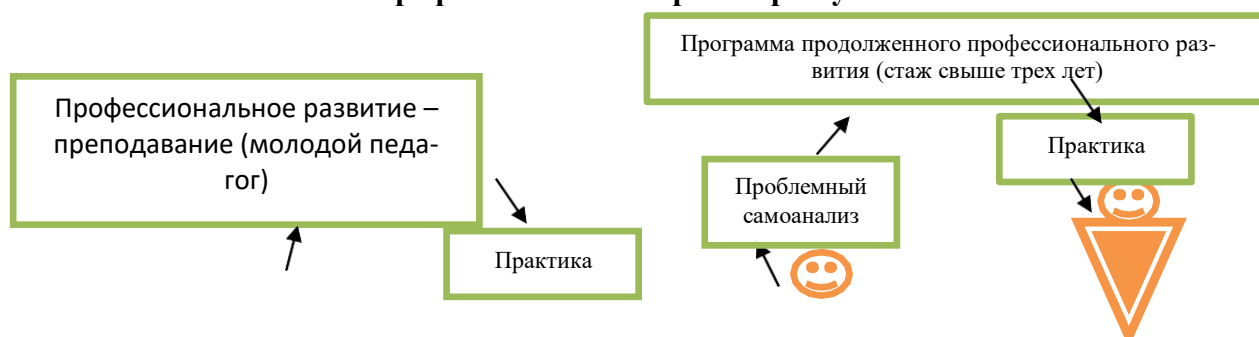


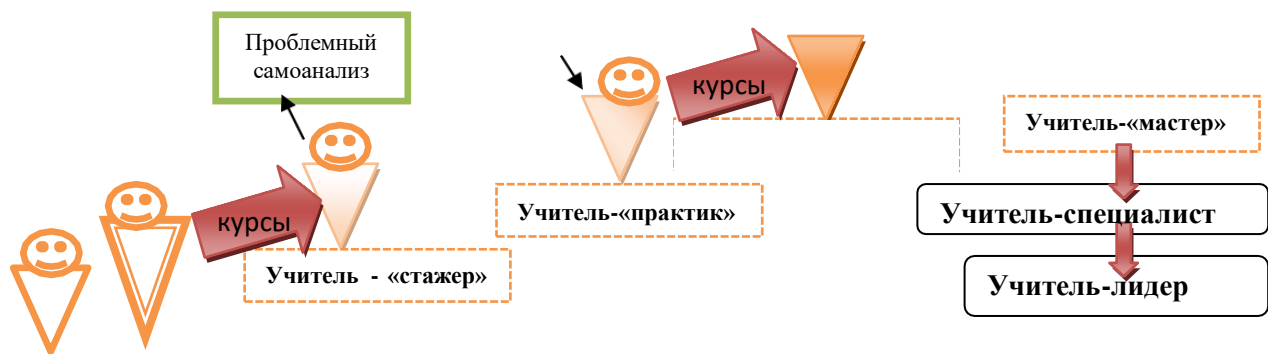
3-й этап соответствует переходу:



Составляющие компоненты деятельности каждого педагога индивидуальны, но для обеспечения методического сопровождения они должны органично вписываться в систему методической работы школы по развитию учительского потенциала.

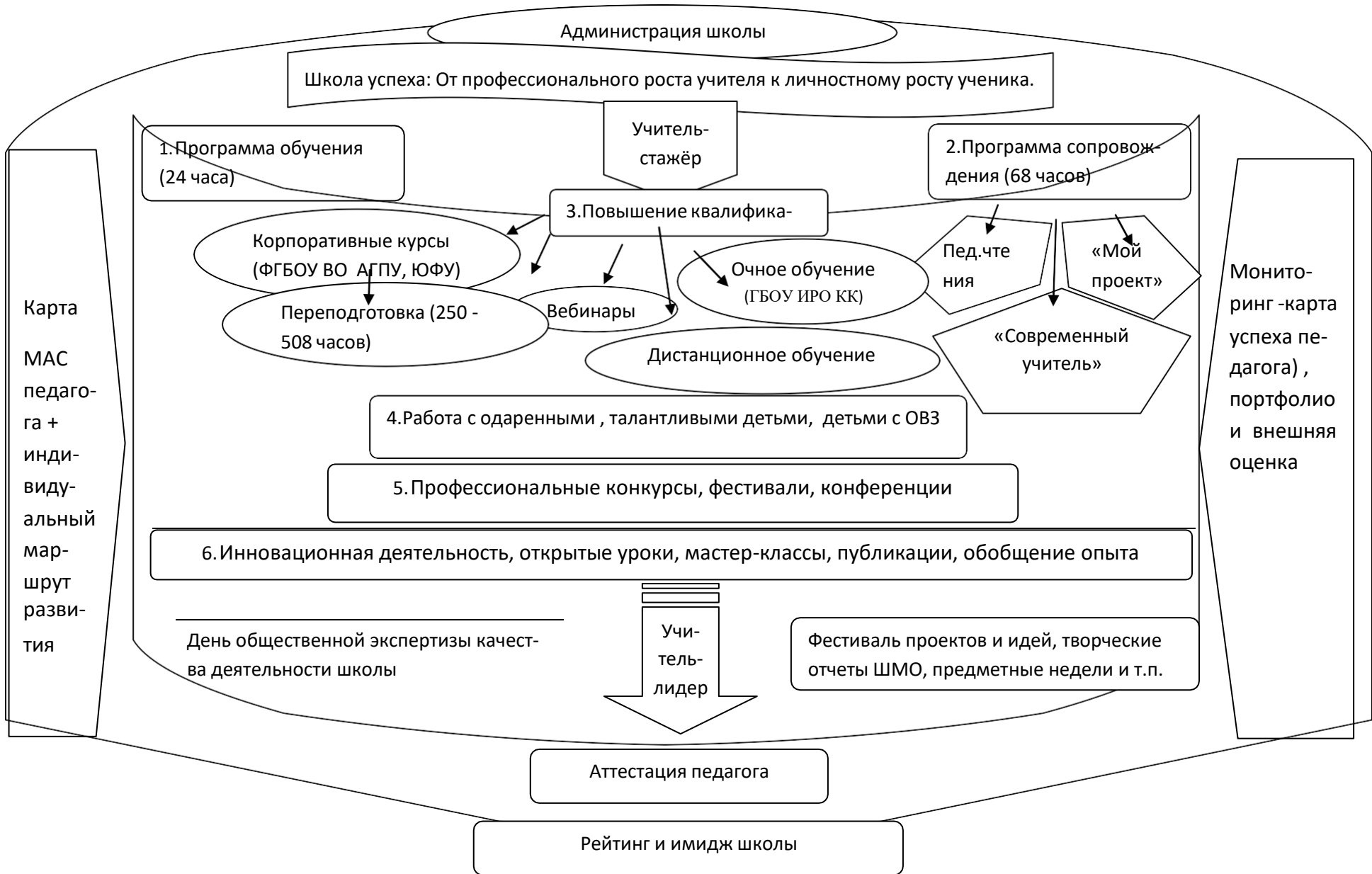
### Профессиональная траектория учителя.





Мы составили модель внутришкольного профессионального роста педагога, опираясь на опыт Сингапура, в школе переняли некоторые направления системы профессионального роста педагогов этой страны и эти приемы стали одним из направлений модели профессионального роста молодого педагога школы.

Модель профессионального роста молодого педагога МАОУ Белоярского района СОШ п. Сосновка





Одной из особенностей работы с молодыми и вновь принятыми педагогами, является бальная накопительная система деятельности и достижений учителя. Учитель нашей школы должен «накопить» 100 баллов, что отображается в его карте межаттестационного сопровождения (вне зависимости от стажа и опыта работы, в том числе и молодые и вновь принятые педагоги). Данная карта является обязательной для всех педагогов, в ней отражается план профессионального роста на ближайшие 3-5 лет. Она является одной из составляющих модели, приложением к карте является формирование *индивидуального маршрута развития педагога*. (**приложение 2**) Основанием для его построения являются те изменения, которые происходят сегодня в системе образования, связанные с запросами и потребностями участников образовательного процесса. Сам маршрут проектируется на основе личных образовательных потребностей самого педагога, на основе методической проблемы (или темы самообразования, проекта) над которой работает педагог, а также потребностей школы. Целью такого маршрута является совершенствование профессиональной компетентности педагога. Индивидуальные маршруты педагогических работников школы предполагают и самообразование; раскрытие потенциальных профессиональных возможностей через участие в профессиональных конкурсах; деятельность в педагогическом сообществе школы и городском методическом объединении.

*Следует отметить, что профессиональное развитие педагога достаточно субъективно, поэтому учитель может проходить этапы роста по индивидуальному маршруту, т.е. пройдя первый этап, на следующий год он может вновь пройти этот же этап, а может, ускоренно, пройдя первый этап, перейти на следующий раньше других молодых специалистов. Например, проходя 24-часовую программу, может уже посещать консультации «Мой проект» или 3 –й этап (мониторинг и аттестация) может опережать второй.*

## 2. Этапы работы.

Обучение молодых специалистов начинается через реализацию «Программа обучения на **1 этапе**.

Эта программа предназначена для преподавателей школы, стаж работы которых менее 1 года и вновь принятых педагогов. Программа реализуется в рамках организации «Школы молодого педагога» и осуществляется педагогами наставниками, заместителями директора. Занятия могут посещать не только молодые педагоги, но и вновь принятые учителя. Основной модуль состоит из 24 часов интенсивной программы и практикума.

Интенсивная программа проводится в течение недели, акцентируя для педагогов различные аспекты процесса преподавания и обучения. Практикум обычно заключается в разработке небольшого исследовательского проекта под руководством наставника на тему, актуальную для самого педагога. Например, проект может заключаться в опробовании известной технологии обучения в новых условиях. Письменный отчет о проекте, составленный учителем, становится ядром его персонального портфолио в дальнейшем.

### Тематический план «Программы обучения» :

№ занятия	Время	Форма мероприятия	Тема	Ответственный
1	27 августа	В рамках педагогического совета.	Будем знакомы? Будем друзьями! <b>(приложение 5)</b>	Зам.директора по НМР
2	28 августа	Игра	Традиции школы.	Зам.директора по ВР
3	28 августа	Практико-ориентированное занятие	Основная образовательная программа	Зам.директора по НМР
4	28 августа	Практико-ориентированное занятие	Как научиться планировать работу и результаты обучения	Зам.директора по УВР,НМР,ВР.
5	28 августа	Практико-ориентированное занятие	Рабочая программа педагога.	Зам.директора по НМР
6	29 августа	Практико-ориентированное занятие	Календарно-тематическое планирование.	Зам.директора по НМР
7	29 августа	Презентация	Система воспитательной школы.	Зам.директора по ВР
8	29 августа	Практико-ориентированное занятие	Особенности работы классного руководителя.	Зам.директора по ВР
9	29 августа	Практико-ориентированное занятие	Приемы для организации работы на уроке.	Педагоги-наставники
10	30 августа	Тренинг	Электронный журнал: особенности и традиции.	Зам.дир по УВР
11	30 августа	Лекция	Промежуточное оценивание на пользу ученикам.	Зам.дир по УВР
12	30 августа	Лекция	Работа детьми разных категорий: ОВЗ, слабоуспевающими, одаренными.	Зам.дир по УВР,НМР
13	30 августа	Лекция	Интерактивное преподавание для активного обучения: Что? Почему? И как?	Педагоги - наставники
14	31 августа	Лекция	Современные педагогические технологии. Методы. Приемы.	Педагоги - наставники
15	31 августа	Практико-ориентирован-	Проектная деятельность в работе учителя-предметника.	Зам.директора по НМР

		ное занятие		
16	31 августа	Игра	Имидж педагога и педагогическая этика.	Зам.директора по НМР
17	31 августа	Тренинг	Психологическая составляющая профессии учитель.	психолог
18	2 сентября	Занятие-памятка	Интернет-ресурсы. Важно и полезно.	Библиотекарь
19	2 сентября	Лекция	Самообразование педагога.	Зам.директора по НМР
20	2 сентября	Лекция	Карта МАС и индивидуальный маршрут развития педагога.	Зам.директора по НМР
21	2 сентября	Лекция	Аттестация: легко и просто.	Зам.директора по НМР
22	2 сентября	Лекция	Учебный кабинет-образовательная среда.	Зам.директора по НМР, АХЧ
23	2 сентября	Практико-ориентированное занятие	Паспорт учебного кабинета.	Зам.директора по НМР, АХЧ
24	4 сентября	Круглый стол	Час вопросов и ответов. Анкетирование педагогов.	педагоги-наставники, заместители директора

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

**2. Второй этап** представлен **«Программой сопровождения»**. Целями этой программы для педагогов являются актуализация современных тенденций в педагогике, распространение успешных практик и техник преподавания, повышение профессиональной уверенности учителей с целью развития рефлексии и инновационной педагогики. Данная программа состоит из двух частей: программы совершенствования и дополнительной программы.

- Программа совершенствования представлена в ПДС «Современный учитель», который состоит из серии семинаров и практикумов. Темы разные, но обязательно имеют отношение к одной или нескольким следующим категориям:

№	Тема	Ответственные
1	Школьные практики: учебные умения (эффективный урок, интерактивный урок, )	Зам.директора по НМР
	Механические устройства и средства для проведения уроков (звук, скорость речи, вариативность речи, язык жестов)	Психолог
	Методы классного менеджмента	Зам.директора по ВР
	Интеграция виртуальной среды в обучение (эффективное использование PowerPoint, аудиовизуальные средства и интерактивные средства)	Учитель информатики (высшей категории)
2	Средства обучения и оценивания: педагогически эффективные актуальные практики и средства дости-	Зам.директора по НМР

	жения различных результатов обучения	
	Составление плана урока (технологическая карта: конструктор)	Мастер-класс педагогов наставников, Зам.директора по НМР
	Методы оценивания,	Зам.директора по НМР
	эффективное использование технологий обучения	
3	Методологические принципы: принципы, лежащие в основе эффективных практик	Зам.директора по НМР
	активное обучение	
	обучение в сотрудничестве	
	интерактивное обучение	
	проблемное обучение	
	кейс-технология	Мастер-класс педагогов наставников
4	Результаты обучения высокого уровня:	Зам.директора по НМР
	критическое мышление	
	решение креативных задач	
5	Вопросы психологии образования и теории педагогики: образовательные парадигмы (для руководителей ШМО, управляющего звена школы и педагогов, принимающих карьерные решения.)	Зам.директора по НМР
	Теории обучения, теории знания	
	Анализ деятельности учителя	

➤ Программа продолженного профессионального развития представлена также и серией консультаций для всех педагогов «Мой проект», в рамках которых рассматриваются особенности, организация выполнения и способы внедрения педагогического проекта. (**приложение № 3**). Оба направления реализуются на протяжении всего учебного года по одному часу в неделю.

№	Тема	Кол-во часов
1	Что такое метод проектов.	1
2	История развития проектного метода	1
3	Возможности проектной деятельности	1
4	Смысл проектной деятельности	1
5	Классификация проектов	1
6	Что такое проектный продукт	1
7	Требования к целям и содержанию проекта	1
8	Структура проекта	1
9	Требования к оформлению проекта	1
10,11	Работа над содержанием проекта	2
12	Календарный план работы над проектом	1
13	Выбор темы проекта	1
14	Определение результата	1
15	Составление плана работы над проектом	1
16	Поиск информации	1
17	Структурирование информации	1
18	Подготовка черновика проекта	1
19	Защита проекта	1
20,21	Основы научного знания и теоретической науки	2

22	Особенности научного исследования	1
23,24,25	Особенности учебного и педагогического проекта	3
26	Основополагающие принципы естественно-научного исследования	1
27	Гуманитарное исследование	1
28	Постановка проблемы	1
29,30	Формирование и способы проверки гипотез	2
31,32	Поиск решений	2
33,34	Анализ и выводы научного исследования	2

- *Дополнительная программа* дает возможность дополнительной научно-педагогической деятельности, распространения педагогического опыта на МО, в школе, в городе. Такая работа проводится в виде мастерских и семинаров, практико-ориентированных педсоветов.
- *Курсовая подготовка* педагогических кадров школы проходит в соответствии с планом-графиком на календарный год. При совместном выборе педагогическими работниками и администрации школы курсов повышения квалификации учитывается ряд факторов: содержание (квалификационные предметные); место организации курсов (ККИДППО, другие организации); форма обучения (очная, очно-заочная, дистанционная); бюджетные или внебюджетные; индивидуальное обучение или корпоративное на рабочем месте; объем часов.
- *Вебинары.* Одной из форм повышения квалификации педагогов на современном этапе является участие в вебинарах. До школы регулярно доводится информация о вебинарах федерального и регионального уровня. Подобные формы получения важной информации являются неотъемлемой частью формирования индивидуального образовательного маршрута педагогических работников в межкурсовой период. Информацию по интересующим темам, используя возможности сети Интернет, педагог может получить со своего рабочего места или домашнего компьютера, при этом ему не нужно следовать в место проведения данного мероприятия.
- Школа имеет свою модель работы с одаренными детьми, «Малую академию».
- Профессиональное развитие педагогических работников школы осуществляется и за счет инициирования педагогов к участию в *профессиональных конкурсах*. Наряду с традиционным конкурсом профессионального мастерства «Учитель года» в школе проводится конкурс для молодых специалистов «Педагогический дебют» и конкурс для классных руководителей «Самый классный классный». Проведение профессиональных конкурсов в школе нацелено на подготовку и инициирование педагогов к участию в конкурсах на муниципальном уровне. Все материалы участников профессиональных конкурсов становятся частью банка передового педагогического опыта, публикуются на официальном сайте школы, сайтах учителей и становятся доступны для обозрения и изучения педагогическим сообществом. Таким образом, участникам профессиональных конкурсов созданы условия для диссеминации своего педагогического опыта в образовательной системе школы, а управление профессиональным развитием педагогических работников на территории школы осуществляется целенаправленно.
- Управление профессиональным развитием педагогических работников школы осуществляется и за счет включения педагогов в *инновационную деятельность учреждения*.
- *Самообразование* педагога реализуется через самостоятельное освоение новых образовательных технологий, методических приемов и форм организации образовательной деятельности учащихся, работу с научной и методической литературой, взаимопосещение занятий (*данные часы посещения могут быть зачтены в количество 100 баллов повышения квалификации педагога*), разработку проекта и т.д.

Раскрытие потенциальных профессиональных возможностей и устремлений в индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников реализуется через участие в очных или заоч-

ных профессиональных конкурсах; через инициативу организации для учащихся конкурсов, фестивалей, предметных каникулярных смен. Деятельность педагога в профессиональном сообществе проявляется через мастер-классы, открытые уроки, выступление на семинарах школьного и городского уровня с темой самообразования. Таким образом, карта межаттестационного сопровождения и индивидуальный маршрут профессионального развития педагога определяется нами как целенаправленная проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая учителю позицию субъекта выбора, разработки, реализации образовательной программы при осуществлении методическим объединением поддержки его профессионального самоопределения и самореализации. Формирование и реализация данных документов осуществляются в диалоговом взаимодействии педагогов, администрации школы, руководителей школьных методических объединений.

В школе созданы все условия для повышения профессионального развития педагогических работников. Реализация индивидуального маршрута представляется педагогическим работником в форме портфолио. Такая форма «отчетности» наиболее актуальна в ходе аттестации.

**Прогнозируемый результат:** специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

### 3. Третий этап.

#### Мониторинг профессиональной деятельности и качества работы учителей.

	Тема	Сроки	Ответственные
1	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	Сентябрь	Психолог
2	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	1 четверть	Зам.директора по НМР, УВР, ВР, педагоги-наставники
3	Персональный контроль . Проведение тестирования (предметные, методические компетенции)	1 раз в год	Зам.директора по НМР, руководители МО
4	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады ШМО	1 раз в год	Зам.директора по НМР, руководители МО
5	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	В течение года	Зам.директора по НМР, УВР, ВР, педагоги-наставники, руководители МО
6	Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления)	Март - апрель	Зам.директора по НМР, УВР, ВР, педагоги-наставники, руководители МО
7	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	май	Психолог

По разработанным критериям карты МАС учитель проводит самоанализ своего профессионального развития, по этим данным составляется карта успеха педагогов школы ,(приложение 4) в которой определяется рейтинг учителя.

*Аттестация.* Аттестация является наиболее важным вопросом профессионального развития педагогических работников.

**Прогнозируемый результат:** 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.

**Становление молодого педагога направлено на освоение им профессиональных компетенций.**

**Компетентность – интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешную деятельность за счет усвоенных эффективных стратегий.**

**Компетенции** – конкретные стратегии успешной деятельности, обеспечивающие решение задач, преодоление препятствий и достижение цели.

Компетентность состоит из **компетенций**, обеспечивается **компетенциями** и обнаруживается в **компетенциях**.

**Какие компетенции, такая и компетентность.**

**Компетенции – это усвоенные стратегии успеха, обеспечивающие преодоление препятствий на пути к цели деятельности.**

**Компетентность** – авторитетность; **компетенция** – круг вопросов, в которых данное лицо обладает авторитетностью (компетентность состоит из компетенций).

**Профессиональная компетентность учителя** представляет собой совокупность профессионально-педагогических компетенций, в которую входят:

**Ключевые компетенции** учителя универсальны, и обеспечивают успешную педагогическую деятельность в целом.

**Предметные компетенции** учителя специфичны и обеспечивают успешное преподавание конкретной учебной дисциплины.

**Специальные компетенции** учителя узко направлены и обеспечивают решение сопутствующих педагогических задач.

**Ключевые, предметные и специальные компетенции обеспечивают профессионализм молодого педагога.**

**Ключевые компетенции** – выходят за пределы одного предмета и обеспечивают успех обучающей деятельности в целом.

Ключевые компетенции включают:

успешное применение общих дидактических методов (демонстрация, объяснение, тренировка, исследование, оценивание).

успешное владение информационными технологиями (компьютер, мультимедийные средства, интернет),

успешную коммуникативную деятельность (контакт, информация, отношения).

Здоровьесберегающие технологии – способы управления поддерживающей учебно-воспитательной средой, исключающей стрессоры, предупреждающей снижение мотивации учения, сохраняющей психосоматическое здоровье учащихся.

**Содержание предметных компетенций**

- Например, преподавание иностранного языка требует следующих компетенций: **коммуникативной, технологической, контролирующей.**
- Применение учебно-методических материалов требует следующих компетенций: **пользователя, разработчика, рецензента.**
- Педагогическое общение требует следующих компетенций: **ассистирующей (facilitating), межличностной, гуманистической.**

**Содержание специальных компетенций**

- Работа в профильных классах требует следующих компетенций: *программной, профильной, межпредметной.*
- Работа с «трудными учащимися» требует следующих компетенций: *социальной, диагностической, развивающей.*
- Создание собственных дидактических материалов требует следующих компетенций: *авторской, редакторской, пилотирующей.*
- Внеурочная работа требует следующих компетенций: *креативной, организационной, стимулирующей.*

**Овладение всеми профессиональными компетенциями молодым педагогом является конечной целью наставничества.**

**Планируемые результаты Программы.** Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- ❖ закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- ❖ подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- ❖ совершенствование системы научно-методической работы школы;
- ❖ повышение качества образования;
- ❖ повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

**6. Индикативные показатели Программы:** Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов: □

- ❖ 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 литературы;
- ❖ вести методическую работу;
- ❖ участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

**Меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе СОШ п. Сосновка**

№п/п	Наименование мероприятия	Ответственный
1.	Тренинг «Психологическая составляющая профессии учитель»	Педагог-психолог
2.	Круглый стол «Час вопросов и ответов. Анкетирование педагогов»	
3.	Семинар «Механические устройства и средства для проведения уроков (звук, скорость речи, вариативность речи, язык жестов)»	
4.	Мониторинг профессиональной деятельности и качества работы учителей - анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	



### Библиографический список

1. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении [Электронный ресурс] /Соловова, Надежда Алексеевна // dissetCat – электронная библиотека диссертаций <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-pedagogicheskoi-komandy-vobrazovatelnom-uchrezhdenii>
2. Практическая психология образования: учебник для студентов высших и средних специальных заведений/ под редакцией И.В.Дубровиной. СПб.: Питер, 2004.-592с.
3. Закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ, М.: Творческий центр Сфера – 2013, стр.75
4. Условия, влияющие на эффективность работы группы [Электронный ресурс] Elitarium Центр дистанционного образования [http://www.elitarium.ru/2010/06/02/uslovija\\_jeffektivnosti\\_grupp.html](http://www.elitarium.ru/2010/06/02/uslovija_jeffektivnosti_grupp.html)
5. В.А.Федоров, И.Н. Чеберева, Т.В.Дмитриева, И.А.Новиков [Обучая, обучаюсь сам] //Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 3. – С. 61.
6. Л.А.Байдурова [Инновационный процесс как инструмент управления развитием профессиональной деятельности учителя МОУ «СОШ №8»] //Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 7. – С. 45. 7. Н.Я.Трошина [Современной школе – современного учителя] //Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 6. – С.