**Программа сопровождения молодых специалистов**

         Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

             Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают следующие вопросы:

* организации урока, дисциплины и порядка на уроке,
* методическая сторона урока,
* оформление школьной документации,
* организация работы с родителями обучающихся,
* осуществление классного руководства.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать **условия** для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

**Ведущая идея:** повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов через дифференциацию и оптимальное сочетание видов и форм работы, стимулирование профессиональной творческой активности и стремления к профессиональному росту; развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи.

**Цель:** сформировать систему работы с молодыми учителями, обеспечивающую их профессиональное и личностное становление.

**Задачи:**

1. Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
2. Повышение уровня методической подготовленности педагогов.
3. Оказание практической помощи молодым специалистам.
4. Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.
5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
6. Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
7. Создание условий для саморазвития и самореализации.
8. Оказание психологической поддержки.
9. Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

**Этапы работы:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Сроки | Содержание этапа |
| 1 |  Август – сентябрь | Организационный этап. |
| 2 |  Октябрь – май | Работа с молодыми учителями по плану.  |
| 3 | Май | Диагностика и самодиагностика педагогической деятельностиАнализ результатов реализации программы |

**План работы:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направления** | **Содержание работы** | **Дата** | **Ответственный** |
| 1 | Организация наставничества. | 1.Собеседование с молодыми учителями.2. Выбор и назначение наставников.3. Встреча и знакомство с наставниками.4. Совместное составление плана работы с наставниками.5. Диагностика на выявление актуальных затруднений. | Сентябрь. | Заместитель директора по МР, руководители МО |
| 2 | Методические семинары. | Проведение тематических методических семинаров по темам:* Планирование работы учителя.
* Школьная документация
* Методические аспекты урока.
* Дидактические аспекты современного урока.
* Современные образовательные технологии.
* Нетрадиционные формы обучения.
* Роль домашнего заданияМетодика проведения классного часа.
* Аттестация учителя.
 | 1 раз в месяц в течение года | Заместитель директора по МР, педагоги-наставники. |
| 3 | Работа с документацией | Знакомство с документами, регламентирующими деятельность школы:2. Должностные инструкции.3. Устав школы.4. Локальные акты.5. Составление календарно-тематических планов.6. Поурочное планирование.7. Личные дела учащихся.8. Оформление журнала. | Сентябрь-октябрь. | Заместитель директора по МР. |
| 4 | Самообразование | 1.Оказание помощи в выборе темы самообразования.2. Оказание помощи в составлении плана самообразования.3. Изучение теории вопроса и эффективного опыта по теме. | В течение учебного года. | Заместитель директора по МР, педагоги-наставники. |
| 5 | Организация внеурочной деятельности. | Организация и содержание внеурочной деятельности по предмету:* Кружки, факультативы, студии;
* Исследовательская деятельность;
* Предметные конкурсы, олимпиады марафоны, выставки.
 | В течение учебного года | Заместитель директора по МР, педагоги-наставники, молодые учителя. |
| 6 | Обмен опытом. | 1.Участие в неделе открытых уроков.2. Проведение открытых уроков.3. Проведение открытых внеклассных мероприятий.4. Посещение уроков у педагогов-наставников и опытных учителей.5. Творческий отчет по теме самообразования6. Участие в городском конкурсе «Моя педагогическая профессия»7.Участие в мероприятиях городского и областного уровня. | В течение года. | Заместитель директора по МР, педагоги-наставники, молодые учителя. |
| 7 | Стимулирование | 1.Осуществление ежемесячной доплаты из фонда стимулирования. 2. Премирование по результатам работы. | В течение года. | Директор. |
| 8 | Аналитическая деятельность | 1.Входная диагностика. 2. Анализ результатов работы за год3. Диагностики и самодиагностики по итогам года | Апрель-май |  Заместитель директора по МР, педагоги-наставники, молодые учителя |
| 9 | Повышение квалификации. | Обучение на курсах. | В течение года. |  Заместитель директора по МР, педагоги-наставники, молодые учителя. |

**Профессиональные индикаторы**:

|  |  |
| --- | --- |
| **Компетентность** | **Содержание компетентности** |
| Предметно-методологическая компетентность. | Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета. |
| Психолого-педагогическая компетентность. | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса.Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика. |
| Компетентность в области валеологии образовательного процесса. | Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет).Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий.Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья. |
| Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса. | Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета.Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика.Владение методиками и технологиями медиа-образования. |
| Коммуникативная компетентность. | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик” |
| Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”. | Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса). |
| Исследовательская компетентность. | Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций. |
| Компетентность в сфере трансляции собственного опыта. | Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах). |
| Акмеологическая компетентность. | Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста. |

**Ожидаемые результаты:** систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями, молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии.

**Практическая значимость:** созданы условия профессионального роста молодых специалистов.