Приложение № 2 к приказу

№ 132 от 01.09.2021

**Программа**

**профессионального развития молодого специалиста**

**ПАСПОРТ**

**ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Профессиональное развития молодого специалиста |
| Основания для разработки Программы | -Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;  -Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 №Пр-271;  - Устав МБОУ «Казанковская СОШ». |
| Разработчик Программы | Администрация МБОУ «Казанковская СОШ». |
| Цель Программы | Обеспечение условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе. |
| Основные задачи Программы | 1.Организовать сопровождение процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых специалистов.  2.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих учителей.  3.Создать условия для развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых учителей.  4.Сформировать пакет диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального становления молодых педагогов. |
| Сроки и механизм реализации Программы | **Первый этап:** 2021 год – теоретико-методологический, проектировочный: выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами, разработка основных направлений работы.  **Второй этап:** 2022 год - деятельностно-технологический: реализация основных положений Программы.  **Третий этап**: 2023 год – контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых специалистов. |
| Перечень основных направлений Программы | -адаптационная поддержка, диагностика уровня профессиональной компетентности;  -организация профессиональной коммуникации;  -мотивационная готовность;  -психологическая поддержка;  -финансовая поддержка. |
| Целевые индикаторы и показатели Программы | 1. Укрепление кадрового потенциала:  -доля молодых специалистов, продолживших педагогическую деятельность после 3-х лет – не менее 80%; -100% аттестация молодых педагогов после 2-х лет стажа на квалификационную категорию.  2. Рост профессионального мастерства:  -активное участие и его результативность в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня – не менее 70% от общего числа молодых педагогов.  3. Обеспечение качества образования:  -показатели качества обученности и процент успеваемости школьников – на базовом уровне.  4.Удовлетворенность своей педагогической деятельностью:  -отсутствие текучести молодых кадров;  -позитивная оценка профессиональной деятельности по результатам анкетирования. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | -Разработанная система сопровождения молодых специалистов.  -Формирование конкурентоспособного специалиста, способного реализовывать цели образования в условиях обновляющейся практики.  -Формирование новой персонифицированной культуры профессиональной педагогической деятельности, реализуемой через индивидуальный стиль молодого педагога.  -Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью. |
| Исполнители основных мероприятий Программы | Администрация МБОУ «Казанковская СОШ».  Методическая и психологическая службы школы  Педагоги-наставники.  Молодые специалисты. |
| Источники финансирования Программы |  |
| Система контроля за исполнением Программы | Контроль за реализацией Программы осуществляет Администрация МБОУ «Казанковская СОШ». |

**I. Пояснительная записка**

Современная школа, согласно концепции модернизации российского образования, должна стать важнейшим фактором гуманизации общественно-экономических отношений, формирования новых жизненных установок личности. Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания обучающимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности.

Любой человек, начинающий свой путь в профессии, испытывает затруднения из-за отсутствия опыта. Становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем у представителей других интеллектуальных профессий. Именно поэтому наблюдается отток молодых специалистов из школы.

Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Кроме того, он должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель-стажист, а ученики и их родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его недостаточной практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОС эта проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Следует так же отметить, что происходит изменение внутреннего мира молодого педагога, так как, профессиональная деятельность, как и любая другая, направлена не только на изменение внешней среды: «Она порождает самоизменение педагога, его внутреннего мира, его образа мира». И молодой учитель не всегда готов к таким изменениям, с трудом их осознает, испытывает чувство неуверенности в изменившейся ситуации.

Объективное усложнение профессионально-педагогической деятельности и усиление ее многообразия обуславливают необходимость комплексного анализа образовательных потребностей специалиста на основе диагностики его реальных затруднений, важность конструирования моделей решения новых профессиональных задач.

Как показывают результаты ряда социологических исследований, современные тенденции, к сожалению, имеют выраженный негативный характер, так как в сфере кадрового обеспечения тревожным является продолжающее увеличение количества преподавателей пенсионного возраста. Средний возраст педагогов школы – 44 года.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих необходимых старых и немалого числа новых установок, что осложняет и тормозит его профессиональное становление;

-необходимость поддержки начинающих педагогов и зачастую отсутствие высококвалифицированных педагогических кадров по тому или иному образовательному предмету.

Для достижения 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.

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

Таким образом, организация работы с молодым педагогом должна учитывать целый спектр определяющих факторов и иметь строго индивидуальный характер. В таких условиях наиболее оптимальными становится сопровождение молодого педагога педагогом-наставником.

Индивидуальное сопровождение – это сопровождение процесса индивидуализации в открытом образовании. Если быть точнее, то под индивидуальным сопровождением понимается:

-создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;

-оказание учителю всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;

-привлечение учителя к решению задач развития школы, реализации программ, проектов и т. п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;

-обеспечение условий профессионального роста учителя с учетом адекватно оцененного уровня его профессиональной компетентности, а также запросов, интересов, потребностей самого педагога.

Индивидуальное сопровождение молодого специалиста является одной из форм методической работы в системе непрерывного образования педагогических кадров. Востребованность же в тьюторском сопровождении в настоящее время все чаще возникает в условиях открытого образовательного пространства, предоставляющего веер возможностей в выборе образовательного маршрута.

**Цель Программы:**

-обеспечение условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе через дальнейшее совершенствование системы работы с молодыми специалистами.

**Задачи Программы:**

1.Организовать сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.

2.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих учителей.

3.Создать условия для развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых учителей.

4.Сформировать пакет диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального развития молодых педагогов.

**Этапы Программы:**

Первый этап: 2021 год – теоретико-методологический, проектировочный: выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами школы, разработка основных направлений работы.

Второй этап: 2022 годы - деятельностно-технологический: реализация основных положений Программы.

Третий этап: 2023 год – контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.

В основе управления процессом профессионального развития молодого педагога лежат следующие **принципы**:

-ведущей организационной формой выступает методическая работа, построенная на диагностической основе;

-планирование методической работы осуществляется в контексте проектирования профессиональной карьеры учителя;

-субъектом проектирования становится сам педагог;

-в управлении профессиональным развитием приоритетным является создание системы поддержки творческой самоактуализации, профессионально-педагогической и социальной адаптации молодого педагога.

**II. Основные направления Программы**

**1. Адаптационная поддержка.**

Сроки осуществления – сентябрь (ежегодно, для вновь принятых молодых специалистов).

**Механизм реализации данного направления:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Мероприятия** | **Ответственные** |
| Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу на педагогическом совете. | Директор школы,  Заместители директора по УВР, ВР |
| Знакомство с традициями школы. | Заместители директора по УВР, ВР |
| Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Заместители директора по УВР, ВР |
| Знакомство с УМК, авторскими и рабочими программами, коррекция календарных планов молодых специалистов. | Заместитель директора по УВР |
| Выбор и назначение педагога-наставника | Директор школы,  Заместитель директора по УВР |
| Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало учебного года) | Заместитель директора по УВР |

**2. Организация профессиональной коммуникации.**

**2. 1. Организация 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 учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореалзации. 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.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя 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 выстраивает 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 план профессионального становления молодого учителя.

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

Взаимодействие педагога-наставника, молодого специалиста и администрации осуществляется на основе действующего в школе Положения «О наставничестве».

**2. 2. Работа «Школы молодого учителя»**

Большое значение в процессе профессионального становления молодого специалиста имеют занятия в школе молодого учителя.

1 год работы – «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха обучающихся»: посещение занятий практико-ориентированного семинара «Школа мастерства», посещение уроков педагога-наставника, открытых уроков учителей школы.

2 год работы – «Самостоятельный творческий поиск»: посещение занятий практико-ориентированных семинаров по современным образовательным технологиям, выбор методической темы самообразования, посещение открытых уроков и мастер-классов педагогов школ района, активное участие в конкурсах для молодого педагога.

3 год работы – «Выбор индивидуальной линии»: посещение занятий практико-ориентированных семинаров по современным образовательным технологиям, представление своего опыта работы на заседаниях предметных ШМО, проведение открытых уроков для учителей школы.

**3. Мотивационная готовность.**

При организации работы по данному направлению используются следующие формы работы:

-участие молодого учителя во внутришкольной системе повышения квалификации;

-вовлечение молодых специалистов в инновационные процессы развития школы;

-поддержка участия в профессиональных конкурсах, конференциях;

-создание портфолио молодого специалиста, свидетельствующего о повышении профессиональной компетентности и достижениях личностного роста;

-участие в работе районных семинаров для молодых педагогов и заседаниях предметных методических объединений.

**4. Психологическая поддержка.**

Проведение психологической службой школы консультаций, семинаров, тестирования молодых специалистов.

**5. Финансовая поддержка.**

**III. Целевые индикаторы и показатели программы.**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Укрепление кадрового потенциала | -доля молодых специалистов, продолживших педагогическую деятельность после 3-х лет – не менее 80%;  -100% аттестация молодых педагогов после 2-х лет стажа на квалификационную категорию. |
| 2. Рост профессионального мастерства | -активное участие и его результативность в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня – не менее 70% от общего числа молодых педагогов. |
| 3. Обеспечение качества образования | -показатели качества обученности и  процент успеваемости школьников – на базовом уровне. |
| 4. Удовлетворенность своей педагогической деятельностью | -отсутствие текучести молодых кадров;  -позитивная оценка профессиональной деятельности по результатам анкетирования. |

**IV. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы**

-Разработанная система сопровождения молодых специалистов.

-Формирование конкурентоспособного специалиста, способного реализовывать цели образования в условиях обновляющейся практики.

-Формирование новой персонифицированной культуры профессиональной педагогической деятельности, реализуемой через индивидуальный стиль молодого педагога.

-Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью.

**Приложение 1**

**Диагностический материал**

**для выявления профессиональных затруднений**

**молодого специалиста**

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1**

**Цели анкетирования:**

1.Выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать.

2.Проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

-да,

-нет,

-частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности и на сегодняшний день (допишите)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательной деятельности вы испытываете трудности?

-в планировании,

-проведении занятий,

-проведении мероприятий,

-общении с коллегами, администрацией,

-общении с воспитанниками, их родителями,

-другое (допишите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

-формулировать цели занятия,

-выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия,

-мотивировать деятельность воспитанников,

-подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности,

-активизировать воспитанников в ходе занятий,

-организовывать сотрудничество между воспитанниками,

-развивать творческие способности воспитанников,

-другое (допишите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

-cамообразованию,

-практико-ориентированному семинару,

-курсам повышения квалификации,

-мастер-классам,

-творческим лабораториям,

-индивидуальной помощи со стороны наставника,

-школе молодого специалиста,

-другое (допишите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

-методика подготовки и проведения занятий,

-психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов,

-урегулирование конфликтных ситуаций,

-формы работы с родителями,

-формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками,

другое (допишите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 2**

**Анкета для молодых педагогов №2**

**ФИО педагога**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Цель**: выявить способности педагога к саморазвитию.

Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;

- 4 - скорее соответствует, чем нет;

- 3 - и да, и нет;

- 2 - скорее нет;

- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

**Подсчитайте общую сумму баллов:**

**75-55** - активное развитие;

**54-36** - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

**35—15** - остановившееся развитие.

**Приложение 3**

**Анкета для молодых педагогов №3**

**Цель**: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагогов.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);

- 4, скорее да, чем нет;

- 3, и да, и нет;

- 2, скорее нет;

- 1, нет.

**Препятствующие факторы:**

1. Собственная инерция.

2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.

3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.

4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.

5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.

6. Состояние здоровья.

7. Недостаток времени.

8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

**Стимулирующие факторы:**

1. Школьная методическая работа.

*2.* Обучение на курсах.

3. Пример и влияние коллег.

4. Пример и влияние руководителей.

5. Организация труда в школе.

6. Внимание к этой проблеме руководителей.

7. Доверие.

8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.

9. Занятия самообразованием.

10. Интерес к работе.

11. Возрастающая ответственность.

12. Возможность получения признания в коллективе.

**Обработка данных микроисследования.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Способность учителя к саморазвитию | Ф.И.О. учителей | Стимулирующие факторы | Препятствующие факторы | Система мер |
| 1. Активное саморазвитие |  |  |  |  |
| 2. Не сложившееся са-моразвитие, зависящие от условий |  |  |  |  |
| 3. Остановившееся саморазвитие |  |  |  |  |