



**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 31 со спортивным уклоном города Пятигорска
Ставропольского края**

357538 Россия, Ставропольский край, г. Пятигорск, улица Мира, 187 телефон (879 3) 98-11-25 факс (879 3) 98-11-25
E-mail: sch31.5gor@mail.ru



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
Т.А. Золотухина
приказом № 1 от 28.08.2020 г.

**ПРОГРАММА
клуба молодого педагога
«Восхождение»
МБОУ СОШ №31 со
спортивным уклоном
на 2020-2021 учебный год**

**«Всегда вперёд, после каждого
совершённого шага готовиться к следующему,
все помыслы отдавать тому, что ещё
предстоит сделать».**
Н.Н. Бурденко.

Пояснительная записка.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательного учреждения осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении школьников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в школе необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в школе, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик обучения.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат.

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на **формирование у педагогов убеждений:**

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых учителей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждой школе складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному

становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

Цель: помочь молодым специалистам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, учащихся, родителей.

Основные задачи программы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления.

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

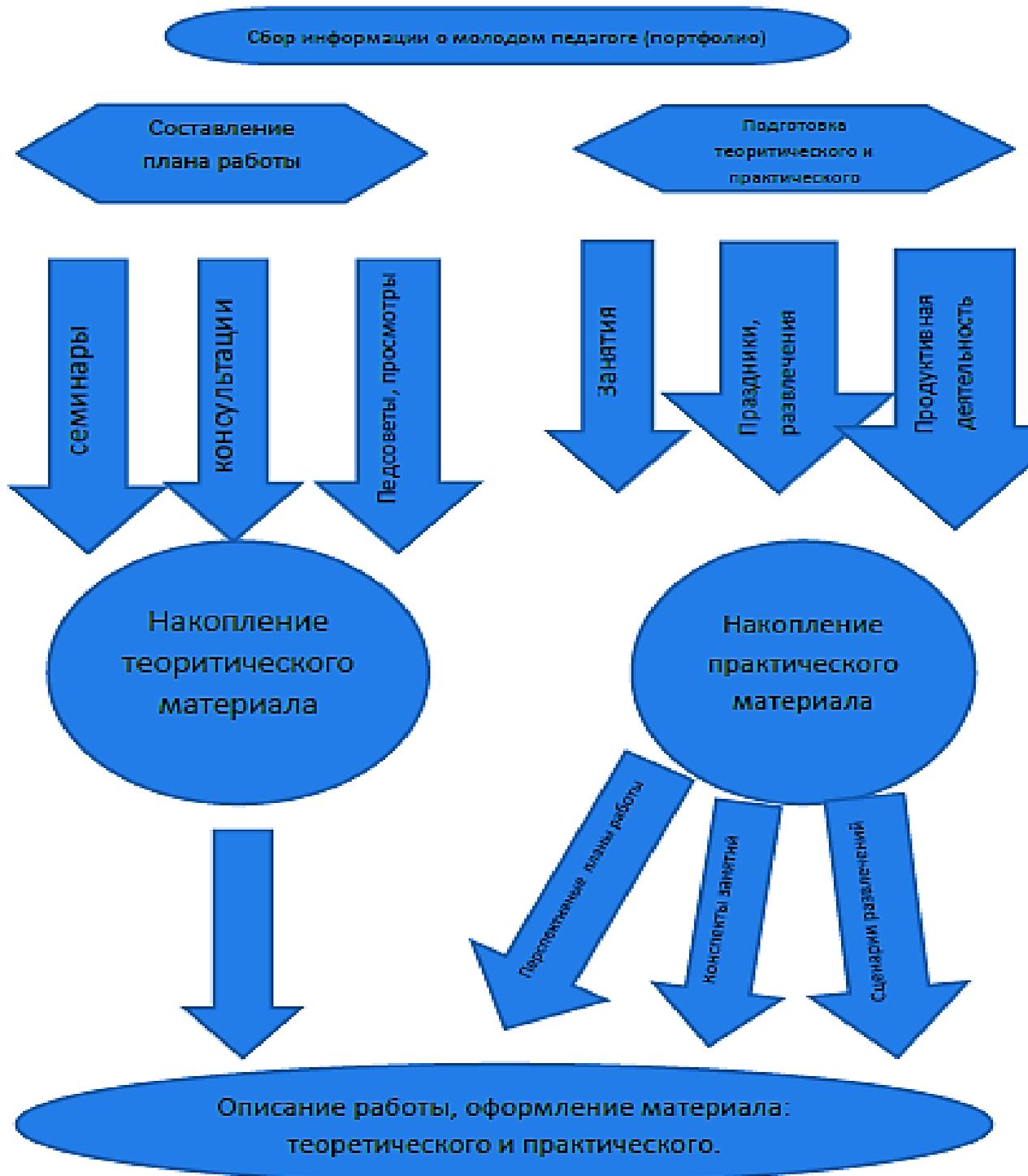
Формы работы.



Условия эффективности работы

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоритических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития учащихся);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.

Система работы с молодыми педагогами



Поэтапная реализация программы.

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

Этапы работы.

1. Диагностический

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения школьников).
- Наличие опыта практической работы с учащимися.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Формы и методы:

1. наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в классе
2. тренинги
3. собеседование
4. опросники
5. интервью
6. анкеты

2. Практический

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ОУ и задачами воспитания и обучения детей.
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3. Аналитический

- Анализ результатов работы молодого педагога с учащими.
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, выводы.

Индивидуальный план профессионального становления:

1. назначение наставника, из числа опытных педагогов на педагогическом совете МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном;
2. педагогическое самообразование и самовоспитание;
3. участие в мероприятиях «Клуба молодого учителя»;
4. участие в работе методического объединения;

5. участие в жизни школы.

Ступени профессионального становления молодого педагога.

I ступень – 1-й год работы (адаптационный период):

Самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для учащихся, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа директора МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом школы, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- Молодой учитель несколько дней под руководством учителя-наставника проходит стажировку у своего более опытного коллеги. За это время он знакомится с учащими, родителями, помощником учителя, изучает устав школы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии учителя-наставника.
- Дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с учащимися.
- Молодой учитель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему учителю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист.
- Заполнение информационной карты педагога.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных школ.

II ступень – 2–5-й годы работы (развивающий период):

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации педагога-наставника

фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе педагог-наставник предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне школы.

III ступень – 5–6-й годы работы (период становления):

Складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.