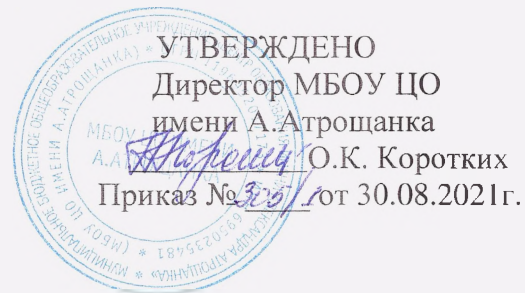


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ ИМЕНИ АЛЕКСАНДРА АТРОЩАНКА**

СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
Протокол №1 от 30.08.2021г.



**ПРОГРАММА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

Срок реализации программы: в течение 3-х лет

**План работы 2-го года обучения
на 2021-2022 учебный год**

Руководитель: Велим Елена Сергеевна

Составитель:
Зам.директора по УВР,
Учитель русского языка и литературы,
Велим Е.С.

Тверь, 2021г

**«... ни искусство, ни мудрость не
могут быть достигнуты, если им не
учиться»**

Демокрит

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» главной задачей дополнительного образования является подготовка творческой, образованной личности, способной к непрерывному самообразованию и саморазвитию. В решении этой задачи определяющая роль принадлежит педагогу. Будущее образовательного учреждения – это компетентные педагоги. Неразвивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникационными навыками, не способный найти свое место в социуме педагог не научит этому учеников.

Подготовка, полученная в колледжах и институтах, не может решить проблемы формирования мастерства. Только путем самообразования и творческих поисков придет педагог к своему мастерству. Помочь ему в этом в самый ответственный период его становления должны руководители и коллектив образовательного учреждения.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

II этап – 2-й год работы: 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. Активно привлекается к показу занятий на уровне своего ОУ.

III этап – 3-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, складывается система работы, имеются собственные наработки.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, поэтому к каждому педагогу надо подходить индивидуально. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В ходе реализации программы создаются условия для роста профессионального мастерства педагогов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах формируется мастерство педагога.

Таким образом, программа помогает и молодым педагогам, и руководителям образовательных учреждений решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми педагогами, способствует формированию педагогического мастерства.

Цель: развитие профессиональных умений, превышающих базовый стандарт педагогического образования, расширение и углубление психолого-педагогических знаний педагогов.

Задачи:

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;

- помощь молодым педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Срок реализации программы: в течение 3-х лет

Этапы работы по программе:

Этапы реализации программы	Характеристика деятельности	Задачи
<p>1-й этап- первичная адаптация молодых специалистов. (длительность этапа: 2-3 месяца)</p>	<p>Этот этап включает в себя знакомство молодых педагогов с ОУ, его традициями, особенностями учебно-воспитательного процесса, нормативно-правовой базой, правами, обязанностями т.д.</p>	<p>Познакомить молодых педагогов с особенностями учебно-воспитательного процесса ОУ, нормативно-правовой базой. Формировать мотивацию на достижение профессионального результата. Формировать готовность к работе в команде и к самостоятельной работе.</p>
<p>2-ой этап- период изучения педагога в процессе его деятельности. (длительность этапа: 1-ый год работы молодого педагога)</p>	<p>На этом этапе осуществляется изучение деятельности педагога, его личностных качеств, уровень его профессиональной подготовки, методики преподавания; выявляются затруднения; оказывается индивидуальная предварительная помощь.</p>	<p>Наблюдение и анализ за деятельностью педагога. Формирование умения решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения. Формирование собственного понимания смысла и назначения работы</p>
<p>3-й этап- период наставничества. (длительность этапа: 1-ый, 2-ой год работы молодого педагога)</p>	<p>Овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса, приобретение молодым педагогом практических навыков, необходимых для работы.</p>	<p>Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.</p>
<p>4-ый этап – самообразование педагога. (длительность этапа: 3-й год работы молодого педагога)</p>	<p>Повышение качества преподавания. Формирование у начинающего педагога активности, самостоятельности;</p>	<p>Организация работы по самообразованию, самосовершенствованию молодых педагогов. Развитие творческой активности педагогов.</p>
<p>5-ый этап - подведение итогов работы по программе. (длительность этапа: 2-ое полугодие 3 года работы)</p>	<p>Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и другими участниками образовательного процесса. Овладение необходимыми практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса. Общая предрасположенность к работе в ОУ, удовлетворенность профессией.</p>	<p>Подведение итогов работы с молодым специалистом по программе.</p>

Ожидаемые результаты реализации программы:

- профессиональная и социальная адаптации молодых специалистов, удовлетворенность профессией педагога;
- повышение уровня научно-теоретической подготовки педагогов;
- овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса;
- формирование у молодого педагога собственной системы работы.

Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

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 проведенных уроков;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

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.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

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

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по Программе «Школа молодого учителя» – составная часть методической службы.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся **методические педагогические семинары**

При проведении методических педагогических семинаров

- организуется обзор новинок методической литературы,
- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов, воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования,
- проводится систематизация опыта педагогов школы.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

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