



Утверждаю

Директор МКОУ СОШ № 6

с. Нагутское

И.М. Димченко

**Модель**  
**профессионального роста педагогов МКОУ СОШ № 6 с. Нагутское на**  
**2024-2025 учебный год**

**Проблемы:**

1. Как повысить уровень профессиональной компетентности начинающих педагогов? (Предполагаем, стаж в должности менее 3 лет, стаж в учреждении менее 1,5 лет)
2. Как не допустить эмоциональное выгорание?
3. Как на рынке предоставления услуг по дополнительному образованию быть конкурентоспособным?

**Цель:**

Повышение уровня профессиональной компетентности педагога. Предотвращение профессионального выгорания педагогических работников Учреждения. Сохранение психологического здоровья педагога, формирование здорового психологического климата в коллективе

**Задачи:**

1. Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе
2. Повышение уровня методической подготовленности педагогов
3. Оказание практической помощи молодым педагогам в преподавании предмета
4. Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий
5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности
6. Создание условий для саморазвития и самореализации
7. Оказание помощи в самообразовательной работе

8. Развитие коммуникативных навыков, навыков выхода из конфликтных ситуаций.

9. Овладение навыками релаксации, мышечного расслабления, визоаулизации, конучреждениеаации.

10. Оказание психологической поддержки.

11. Развитие психологической грамотности педагогов.

### **Актуальность**

На современном этапе развития образования и развития страны в целом нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Практика работы показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация может протекать длительное время. Анализируя работу педагогов, имеющих стаж менее трех лет, можно выделить следующие сложности:

1. Неумение презентовать себя и свою деятельность.
2. Трудность в оформлении документации Учреждения. Когда недопонимание на текущем этапе, своевременное оформление откладывается на «потом», а в дальнейшем оформление необходимой документации воспринимается негативно, создается впечатление «большого количества ненужной работы».

В тоже время, при анализе деятельности педагога, проработавшего в Учреждении более семи - десяти лет, можно выделить следующие трудности:

1. Непонимание нововведений, здесь видится несколько причин (по мнению педагога) от непонимания администрацией Учреждения основной работы педагога – проведение занятий и в целом работы с детьми до непонимания, что все нововведения служат для оптимизации и отчасти стандартизации всего процесса работы Учреждения.
2. Нечетко поставленные задачи, непонимание конечной цели, либо двойко поставленные задачи, отсутствие своевременного ответа на вопрос «Для чего

необходимо выполнять данную работу». «Что они хотят от меня?», в итоге возникает следующие фразы «Скажите, как делать?». А в следствие возникает профессиональное выгорание, которое выражается в позиции педагога: удовлетворить требования руководства и контролирующих инстанций.

3. Неумение или нежелание, а, возможно, и незнание навыков выхода из конфликтных ситуаций, навыков релаксации, визуализации, концентрации. На данном этапе, на мой взгляд, включается механизм «Я работаю за деньги, сколько мне заплатят?».

**Гипотеза:** Если провести с коллективом работу по:

1. Совершенствованию педагогической, методической и психологической компетентности педагога.
2. Обучению нетрадиционным технологиям работы с обучающимися через презентацию имеющегося опыта такой работы.
3. Познанию и пониманию себя, своей нужности и важности для Учреждения в целом, понимание необходимости постоянного саморазвития, самообучения с целью формирования желания самореализовываться, самосовершенствоваться.
4. Обучению заполнения необходимой документации. Объяснение необходимости заполнения, обязательно выслушать сомнения и недоумения, ответить на все возникающие вопросы педагога.
5. Обучению приемам выхода из стресса и его профилактике. Обучение навыкам выхода из конфликтных ситуаций, проведение профилактических мероприятий по эмоциональному выгоранию педагогов.

Тогда вся эта работа позволит улучшить психологический климат в коллективе, улучшится психологическое здоровье педагогов, позволит педагогам стать индивидуальными, значимыми, конкурентоспособными.

**Практическая значимость** проекта заключается в подборе диагностического материала, составление и подборе занятий с элементами тренинга, семинаров, упражнений, разработке памяток, составление консультаций по различным вопросам от методики подачи материала и

технологий работы до сохранения психологического здоровья, профилактике эмоционального выгорания.

### **Предполагаемый результат**

При проведении разносторонней целенаправленной работы с педагогами ожидается следующий результат:

1. Новые сотрудники успешно проходят период адаптации.
  2. Приобретается умение и желание применять в работе современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности.
  3. Формируется стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь, умение радоваться успехам других, сопереживать и анализировать причины неуспеха.
  4. Рост профессиональной и методической компетенции педагогов. Стремление педагога к профессиональному росту. Повышение уровня квалификации педагогических кадров.
  5. Формируется умение планирования и анализа своей работы, умение расставлять приоритеты.
  6. Происходит качественное изменение отношений в коллективе, улучшение психологического климата, формируется корпоративная культура.
  7. Рост творческого потенциала педагогов
- В целом Учреждение становится наиболее конкурентоспособным.

### **Направления работы:**

1. Организация наставничества.
2. Методические семинары.
3. Психологические семинары.
4. Работа по самообразованию.
5. Распространение положительного, успешного опыта работы.
6. Стимулирование работы.
7. Диагностика работы.
8. Повышение квалификации.
9. Конкурсы, игры, тренинги.

### **Формы работы:**

1. Беседы;
2. Собеседования;
3. Тренинговые занятия;
4. Тематические семинары;
5. Методические консультации;
6. Методические брошюры, презентации;
7. Посещение занятий, мероприятий;
8. Взаимопосещение занятий;
9. Анкетирование, тестирование;
10. Участие в разных мероприятиях;
11. Прохождение курсов, посещение семинаров.
12. Открытые уроки, мероприятия;

**Организаторы проекта** Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководители методических объединений, педагог-психолог.

### План занятий «Школы успешного педагога»

Месяц	Название/ содержание мероприятия	Цель	Ответственный/ кто проводит
август	Установочный педсовет по плану. Первичная диагностика	1. выявление сложностей в работе 2. определение степени эмоционального выгорания	зам директора по УВР
август-сентябрь	Определение наставников из числа педагогов.	1. Помощь в адаптации на новом месте	Директор/зам директора по УВР
сентябрь	Встречи наставников со стажерами	1. Оказание помощи в планировании работы 2. Составление плана работы. Выявление первоначальных трудностей в работе (если есть)	зам директора по УВР
октябрь	Семинар-практикум Как все успевать? тайм-менеджмент оформление документации	1. Научиться планировать свое время 2. Своевременность и правильность оформления документации в бумажном и электронном виде	Директор, зам по УВР
ноябрь	Эмоциональное выгорание Тренинг	1. Обучение техникам стрессоустойчивости, упражнениям по саморегуляции	зам по УВР, педагог-психолог
декабрь	Семинар-практикум «Как сделать школу вторым домом?» Нетрадиционные формы обучения. Современные образовательные технологии Досуговая деятельность	1. Повышение конкурентоспособности школы	Зам по УВР, руководители МО
январь	Педагогический совет по плану Презентация положения о конкурсе профессионального мастерства, дата проведения: апрель. Повторная диагностика	цель конкурса 1 выявить лучшего педагога-наставника 3 выявить лучшего молодого специалиста диагностика эмоционального выгорания	Зам по УВР, руководители МО

	эмоционального выгорания		
февраль	Семинар-практикум «Самообразование педагога – лучшее обучение»	Самообразование – лучшее обучение 1. презентация лучших практик 2. формирование умения выбрать тему, определить цель, выстроить этапы достижения цели	зам по УВР, руководители МО педагоги
март	Семинар-практикум: «Арт - терапия как средство сохранения здоровья педагогов».	Профилактика самовыгорания	зам по УВР, , педагог-психолог
апрель	Конкурс профессионального мастерства	Проводится очно по каждой номинации дополнительно - приз зрительских симпатий	зам по УВР, руководители МО
май	Педагогический совет по плану Подведение итогов работы по проекту	1 анкетирование молодых специалистов 2 анализ посещаемости педагогов 3. 3 анализ работы проекта в целом 4. 4 отчет на педагогическом совете о работе проекта	зам по УВР, руководители МО
в течение всего года	Индивидуально проводятся беседы, методические консультации. Создаются методические брошюры; Посещение и взаимопосещение занятий, мероприятий. Сопровождение и методическая помощь педагогам, которые принимают участие в городских конкурсах	Оперативная помощь	зам по УВР, руководители МО
в течение всего	Сопровождение педагогов в межаттестационный период	выявить наиболее перспективных педагогов, простроить индивидуальную карту профессионального роста	зам по УВР, руководители МО. Дать возможность педагогу самому определить себе куратора, помощника



