**План работы с молодыми специалистами**

**ОРГАНИЗАЦИИ**

**РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

"Со мной работали десятки молодых педагогов

Я убедился, что как бы человек успешно

не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,

а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов…"

*А.С. Макаренко*

**Цель и основные задачи работы с молодыми педагогами**

**Цель:** Создание в ОУ условий для  профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1.      Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2.  Использовать  эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3.      Совместно планировать  карьеру  молодых специалистов с наставником,

4.      Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять  вокруг традиций ОУ.

**Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:**

1. Учитель высшей квалификационной категории –  молодой специалист.

2. Молодой специалист – коллега.

3. Молодой специалист – учащиеся, родители.

**Система мероприятий в работе с молодыми специалистами:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;

 -формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

-оказание  поддержки со стороны коллег.

**Процесс повышения профессионализма молодых специалистов  строится с учётом факторов:**

-   уровня  базового образования;

-   индивидуальных особенностей;

-  уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

- практического опыта работы с детьми

Процесс наставничества затрагивает интересы  трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

**Оценка деятельности молодых специалистов:**

-      аттестация на квалификационную категорию

-     мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста

-      регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

       В ходе этой оценки учитывается  отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач ОУ.

**Обучение молодых специалистов:**

-          обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества,  участие в работе педагогических объединений;

-          самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

-          обучение на курсах ПК;

-          организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

 Решать поставленные  задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

**Организация наставничества**

         Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно­-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

     Современной школе нужен профессионально­-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-­педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

         Несмотря на то что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

         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, самореализации. 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. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

         Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог ­наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

         Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог ­наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

         Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

* на требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению школьной документации;
* формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
* ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
* механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

* практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
* разработки программы собственного профессионального роста;
* выбора приоритетной методической темы для самообразования;
* подготовки к первичному повышению квалификации;
* освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
* подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

         Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем­ наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

**План работы с молодыми специалистами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тема** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.  Правила оформления классного журнала, дневников учащихся. | Сентябрь, в течение года | Зам. директора  Руководитель ШМО |
| 2 | Занятие «Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана» | Сентябрь | Зам. директора |
| 3 | Определение тем самообразования. Заседание «Современный урок. Типы уроков»  Занятие «Советы молодому учителю при подготовке к уроку (алгоритм действий)» | Октябрь    Октябрь | Зам. директора    Зам. директора |
| 4 | Посещение уроков молодых специалистов. Беседа «Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. Затруднения учителей в подготовке современного урока» | В течение года | Зам. директора  Учителя-предметники |
| 5 | Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий  творчески работающих учителей  Занятие «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем» | Декабрь, февраль, апрель  Декабрь | Зам. директора      Зам. директора |
| 6 | Заседание «Как провести самоанализ урока?»  Предоставление самоанализов уроков, посещенных учителями-предметниками | Сентябрь  В течение года | Зам. директора |
| 7 | Подведение итогов 1 полугодия. | Декабрь | Зам. директора |
| 8 | Заседание «Нестандартные уроки в начальных и средних классах школы» | Февраль | Руководитель ШМО |
| 9 | Заседание «Индивидуальный подход на уроках, работа в группах» | Март | Зам. директора  Руководитель ШМО |
| 10 | Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми специалистами. Реализация темы по самообразованию | Май | Зам. директора  Руководитель ШМО |
| 11 | Смотр кабинетов, стендов, подведение итогов. | Май | Зам. директора  Руководитель ШМО |