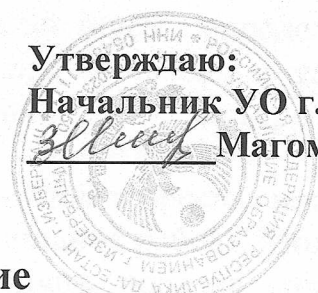


Утверждаю:

Начальник УО г.Избербаш

 Магомедова З.И.



Положение по работе с молодыми специалистами «Школа молодого педагога»

Пояснительная записка

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее образование страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Приоритетного национального проекта «Образование», Национальной системы учительского роста, федерального проекта «Учитель будущего».

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. На практике молодым специалистом считается

специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, – адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса их профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации.

Цель методической работы с молодыми педагогами – сформировать профессионально адаптированного, компетентного молодого специалиста.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения молодых педагогов в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы жизни образовательной организации.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.

Назовем основные направления работы с молодыми педагогами, в рамках которых решаются поставленные задачи.

Задача	Пути решения
<p>1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Знакомство молодых педагогов коллективом; • Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; • Создание программы «Адаптация специалистов в школе»; • Закрепление наставника, организатора взаимодействия молодого педагога с наставником в соответствии с Положением о наставничестве; • Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов учреждения или муниципального педагогического клуба.
<p>2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; • Создание Программы методической работы с молодыми педагогами; • Организация взаимодействия молодого педагога с наставником в соответствии с Положением о наставничестве; • Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; • Организация посещения уроков коллег; • Организация целенаправленной контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; • Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.
<p>3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и «Школе молодого педагога»;

<p>учителей во все сферы школьной жизни.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вовлечение молодых педагогов внеурочную деятельность учащихся, внеклассную работу, осуществление обязанностей классного руководителя; • Включение молодых педагогов деятельность Совета молодых педагогов учрежденческого или муниципально педагогического клуба.
<p>4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и Школе молодого педагога; • Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; • Организация посещения уроков коллег; • Организация целенаправленной контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; • Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации; • Ведение молодым педагогом портфолио; • Включение молодого педагога инновационную деятельность ОО; • Включение молодых педагогов деятельность Совета молодых педагогов учрежденческого или муниципально педагогического клуба; • Вовлечение молодых педагогов конкурсное движение.
<p>5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вовлечение молодых педагогов внеурочную деятельность учащихся, внеклассную работу, осуществление обязанностей классного руководителя; • Включение молодых педагогов деятельность Совета молодых педагогов учрежденческого или муниципально педагогического клуба; • Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.

Планирование и организация работы по предмету.

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих государственных программ по предмету, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий, с их последующим глубоким анализом; составление календарно-тематических планов; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

Планирование и организация воспитательной работы с группой.

Существует значительный разрыв между планированием воспитательной работы и эффективным его выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых преподавателей организовывать воспитательную работу, что свидетельствует о важности данного направления, которое включает в себя работу над следующими вопросами: организация внеурочной воспитательной работы в группе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности студентов), типичные трудности и недостатки студенческого коллектива, постановка и решение воспитательных задач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

Работа с документацией.

Профессиональные педагогические учебные заведения недостаточно раскрывают вопросы работы будущего преподавателя с документацией ОО. Поэтому необходимо обратить внимание на: порядок ведения журнала теоретического и производственного обучения, рабочими тетрадями студентов; заполнение отчетов; знакомство с нормами оценивания и т.д.

Работа по самообразованию.

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построение собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (техникумовских, городских, региональных), «круглых столах», семинарах и т.д.

Контроль за деятельностью начинающего педагога.

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, проведение срезовых работ, собеседования и консультации.

Психолого-педагогическая поддержка.

Реализация данного направления программы предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных

ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

В процессе организации работы с начинающими преподавателями для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- постоянно действующий режим консультирования;
- проблемно-ситуационное обучение;
- теоретические семинары и семинары - практикумы;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- научно-практические конференции;
- группы взаимопосещения и поддержки;
- институт наставничества;
- открытый профессиональный клуб и т.д.

Система работы с начинающими педагогами может регламентироваться следующими локальными документами:

1. Программой адаптации молодого специалиста;
2. Программой методической работы с молодым специалистом;
3. Положением о наставничестве;
4. Планом работы с молодыми педагогами;
5. Положением о школе молодого специалиста;
6. Перспективным индивидуальным планом самообразования молодого специалиста;

В реализации программы участвуют:

- администрация образовательной организации;
- наставники;
- педагог-психолог;
- руководители МО, творческих групп, опытные педагоги.

Распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями в образовательной организации

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;

- назначает из лучших учителей наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы проводит работу по решению социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по научно-методической или учебно-воспитательной работе

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист, и представляет его учащимся;
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель научно-методического объединения

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя НМО;
- знакомит с планом работы НМО;
- организует работу Школы молодого педагога.

Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;

- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

Инспектор по охране труда

- проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил;
- проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися;
- осуществляет контроль выполнения правил по ОТ.

Психолог

- проводит тестирование и анкетирование молодого специалиста;
- выявляет психологические затруднения педагога; по необходимости проводит консультации, тренинги;
- принимает участие в работе ШМС;
- помогает регулировать возникающие конфликты.