

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 пгт Ленино»
Ленинского района Республики Крым

ПРИНЯТО
Педагогический совет
(протокол от 29.12.2021 г. № 15)

УТВЕРЖДЕНО
Директор 
Приказ от 30.12.2021 г. № 569



**ПРОГРАММА РАБОТЫ
С МОЛОДЫМИ И ВНОВЬ ПРИБЫВШИМИ
СПЕЦИАЛИСТАМИ**

на 2022-2025 г. г.

пгт Ленино
2021 г.

Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил 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

1. Общие положения.

Молодой специалист–учитель, специалист -педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

Одной из наиболее острых проблем в образовании 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.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Стратегии Инновационного развития России на период до 2020 года, Приоритетного национального проекта «Образование».

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряет знания, полученные в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. 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 профессиональной адаптации.

Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:
создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- **Обязательность**- проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

- **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

- **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

- **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- 2) самообразование - самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организацию методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

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

2. Этапы работы.

I этап -1- й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя:

-знакомство молодого специалиста с его должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

В школе организована деятельность «Школы молодого педагога»

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы (молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления.

Деятельность «Школы молодого педагога» призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный учитель, воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап - 2-й год работы: теоретико - апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства;
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т. д.;
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренингах и др.
- проведение семинаров – практикумов.

III этап - 3-й год работы: апробационный (контрольно - оценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

3. Модель работы МБОУ СОШ №2 пгт Ленино с молодыми специалистами



4. Содержание работы.

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

1. Учитель, руководитель ПЦК – молодой специалист:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с работой предметно-цикловой кафедры

2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

4.2. Формы и методы работы с молодыми специалистами

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

4.3. Организация наставничества.

В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

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.

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



4.4. Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы.

Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем.

Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2. Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

4.5. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Наиболее распространенной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательной организации и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Первое заседание предметно-цикловой кафедры посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы.

Руководители предметно-цикловых кафедр и кафедры классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам способствует формированию их как специалистов.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

4.6. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

«Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным»
.В.И. Даль, С.И. Ожегов.

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста.

В школе могут быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя предметно-цикловой кафедры;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях;
- посещение курсов повышения квалификации.

Системный подход в управленческой деятельности позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1). Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

2). Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3). Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

4). Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе методических объединений.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

1 год. Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;

3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

№п/п	Содержание	Сроки	Ответственные
1.	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на учебный год	До 3 сентября	Заместители директора по УВР
2.	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Заместители директора по УВР
3.	Занятие «ШМС». Теоретическое занятие. Понятия: «ФГОС», «рабочая программа», «календарно-тематическое планирование», «поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов.	Сентябрь	Заместители директора по УВР
4.	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь. В течение месяца.	Директор, заместители директора по УВР
5.	Занятие «ШМС». Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Октябрь	Заместители директора по УВР, руководители ПЦК
6.	Посещение уроков опытных педагогов.	Ноябрь	Молодые специалисты
7.	Занятие «ШМС». Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	
8.	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Заместители директора по УВР, молодые специалисты
9.	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь В течение месяца	Директор, заместители директора по УВР
10.	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная	Январь	Заместители директора по УВР,

	ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие		руководители ПЦК
11.	Занятие «ШМС» Изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока»	Февраль	Заместители директора по УВР, руководители ПЦК
12.	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока.	Март В течение месяца	Молодые специалисты
13.	Повторный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения уровня готовности учителя к работе в условиях школы	Апрель В течение месяца	Директор, заместители директора по УВР
14.	Анкетирование молодых специалистов на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе	Май	Педагог-психолог
15.	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Заместители директора по УВР, руководители ПЦК, молодые специалисты
16.	Составление отчета работы «ШМС» за учебный год.	Июнь	Заместители директора по УВР

2 год. Этап – теоретико- апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Задачи:

- 1) стимулировать личностно- профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании .

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№п/п	Содержание	Сроки	Ответственные
1.	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на учебный год	До 3 сентября	Заместители директора по УВР
2.	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Заместители директора по УВР
3.	Анкетирование молодых специалистов на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Педагог-психолог
4.	Занятие «ШМС». Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию	Сентябрь	Руководители ПЦК
5.	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста	Сентябрь В течение месяца	Директор, заместители директора по УВР
6.	Занятие «ШМС». Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы	Октябрь	Заместитель директора по УВР, руководитель кафедры классных руководителей
7.	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь В течение месяца	Молодые специалисты
8.	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Директор, заместители директора по УВР
9.	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Педагог-психолог
10.	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Январь	Директор, заместители директора по УВР
11.	Занятие «ШМС». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования	Январь	Заместители директора по УВР, руководители ПЦК
12.	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль В течение месяца	Молодые специалисты
13.	Занятие «ШМС». Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в	Март	Руководители ПЦК

	учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.		
14.	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март В течение месяца	Директор, заместители директора по УВР
15.	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной недели, методической недели	В соответствии с планом работы школы	
16.	Анкетирование молодых специалистов «на выявление профессиональных затруднений»	Май	Педагог-психолог
17.	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом отчета деятельности. Определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе. Анализ работы молодого специалиста	Май	Заместители директора по УВР, руководители ПЦК, молодые специалисты
18.	Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год	Июнь	Заместители директора по УВР

3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№п/п	Содержание	Сроки	Ответственные
	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на учебный год	До 3 сентября	Заместители директора по УВР
	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом	До 5 сентября	Заместители директора по УВР

	директора		
	Анкетирование молодых специалистов на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Педагог-психолог
	Занятие «ШМС». Понятия «Элективные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, факультативных курсов.	Сентябрь	Заместители директора по УВР
	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Октябрь В течение месяца	Директор, заместители директора по УВР
	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной недели, методической недели	В соответствии с планом работы школы	Молодые специалисты
	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Заместители директора по УВР
	Занятие «ШМС». Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Декабрь	Педагог-психолог
	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Директор, заместители директора по УВР
	Занятие «ШМС». Планирование работы с обучающимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы.	Январь	Педагог-психолог
	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль В течение месяца	Молодые специалисты
	Фронтальный контроль. Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления)	Март Апрель	Заместители директора по УВР, руководители ПЦК
	Анкетирование молодых специалистов на выявление профессиональных затруднений	Май	Педагог-психолог
	Анкетирование молодых специалистов на выявление профессиональных затруднений	Май	Педагог-психолог
	Заседание «ШМС».	Май	Заместители

	Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом отчета деятельности. Определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе. Анализ работы молодого специалиста		директора по УВР, руководители ПЦК, наставники
	Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год	Июнь	Заместители директора по УВР

5. Планируемые результаты Программы

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут направлены на:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- подготовку педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

6. Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий внеурочной деятельности.
- работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов обучающихся;
- вести методическую работу;
- участвовать в повышении квалификации.

Приложение №1

к Программе работы с молодыми и
вновь прибывшими специалистами

Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами

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 вопросов социально-бытовых проблем.

Заместитель директора:

- определяет рабочее место педагога,;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его обучающимся;
- 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 предметно-цикловой кафедры

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с Учебно-методическим комплектом, по которому работают учителя ;
- знакомит с планом работы Школы молодого учителя.

Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- 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 анализ;

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги

