

Утверждено.  
Директор МОБУ «Верхневязовская СОШ»  
М.А.Вытченкова  
Приказ № 146 от 31.08.2022 г.

**План работы  
с молодыми специалистами  
на 2022-2023 учебный год**

*Если хочешь увидеть плоды, не рви цветы.*

*Г. Бон*

**Девиз:** учиться быть учителем

**Цель:** проектирование образовательного пространства развития профессиональных умений и навыков молодых специалистов

**Задачи:**

1. Повысить общедидактический и методический уровень педагогов организации учебно-воспитательной деятельности.
2. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности
3. Развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании

**Список молодых специалистов**

№ п/п	ФИО	Образование	Предмет	Стаж (педагогический)
1	Алексеев К.А.	ВП	математика	2

**Список специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности до 3-х лет.**

№ п/п	ФИО	Образование	Предмет	Стаж (педагогический)
1	Чиглакова Е.А.	ВП	Биология, химия	1
2	Никошина Т.Н.	ВП	Русский язык, литература	1

**Работа «Школы молодого учителя»**

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки проведения
1	«Составление и анализ рабочих программ и КТП» - практикум	Завуч по УВР	сентябрь

2	Беседа «Самообразование – лучшее образование».	Завуч по УВР	октябрь
3	Составление аннотаций к рабочим программам - практикум	Завуч по УВР	октябрь
4	Заседание «Формы и методы работы классного руководителя»	Завуч по ВР	декабрь
5	Беседа «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее»	Завуч по УВР	февраль
6	«Профессиональный стандарт педагога»	Рук-ль ШМО	март
7	Заседание «Итоги работы: успехи и трудности»	Завучи по УВР, ВР	май

### **Организация наставничества.**

№	Мероприятия	Наставники	Сроки
1	Организация системы наставничества.	Афиркина Т.Н., Фильчакова Е.А.	сентябрь
2	Индивидуальная работа учителя-наставника с молодым специалистом, со специалистами, имеющими стаж работы до 3-х лет.	Афиркина Т.Н., Фильчакова Е.А.	В течение года
3	Посещение уроков и мероприятий с целью оказания методической помощи	Директор школы. Зам. директора, Рук-ль ШМО	В течение года
4	Непрерывная система сопровождения молодого специалиста, специалистов, имеющих стаж работы до 3-х лет	Учителя-предметники, завучи по УВР, ВР	В течение года
5	Изучение нормативных документов Министерства образования РФ	Завучи по УВР, ВР	В течение года
6	Индивидуальное консультирование по методическим вопросам	Завучи по УВР, ВР	В течение года
7	Участие в работе ШМО	Афиркина Т.Н.	В течение года
8	Индивидуальное консультирование по вопросам психологии	Педагог-психолог: Фильчакова Е.А.	В течение года
9	Ознакомление с новинками литературы.	Рук-ль ШМО, библиотекарь	В течение года

**Непрерывное профессиональное образование молодого специалиста, специалистов, имеющих стаж работы до 3-х лет..**

1. Курсы повышения квалификации, семинары, дистанционное обучение
2. Посещение уроков опытных учителей, взаимопосещения занятий
3. Участие во всех методических мероприятиях на школьном и муниципальном уровне:
  - Методическая неделя
  - Педсоветы
  - Методические выставки
  - Семинары
  - Открытые уроки и т.п.

**Диагностика педагогической деятельности.**

1. Анкетирование «Педагогические затруднения молодого учителя»
2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе молодых педагогов
3. Практикум «Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса»

## ШКОЛА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

«Школа молодого учителя» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя

Создание системы эффективного менеджмента в образовании – задача далеко не простая. Образовательная система интересна тем, что она является, во-первых, системой открытой, взаимодействующей с социальной средой, во-вторых, системой, в которой управление тесно переплетается с педагогическим воздействием, влиянием личного примера руководителя на того, кем он руководит, и, в-третьих, системой, в которой управленческую функцию выполняет не только администратор, но и педагог в процессе обучения, и сам обучающийся, когда он ставит перед собой образовательные цели.

Система образовательного менеджмента состоит из управленческих циклов, различных по времени, объектам и целям, но все они должны быть направлены не только на обеспечение функционирования самой системы, но и на перевод её в качественно новое состояние. Другими словами, любое управленческое решение должно работать на повышение качества образования, формирование развивающей, комфортной образовательной среды, способствующей социализации и развитию личности обучаемого, становлению творческих компетенций педагогического коллектива. Для того чтобы принимались такие решения, директор и его заместители должны быть не только «дирижёрами», но и «солистами оркестра», которые «кончиками пальцев чувствуют» малейшие нюансы педагогического процесса, ведь важнейшим условием квалифицированного управления является знание управляемого объекта и протекающих в нём процессов.

Одним из важнейших управленческих циклов системы образования, который позволяет реализовать системный подход как принцип деятельности и способствует созданию системы эффективного менеджмента, можно считать работу администрации с молодыми педагогами.

**Цель:** адаптация молодого учителя в коллективе, помощь в выработке своей системы преподавания, формировании индивидуального стиля творческой деятельности.

Изучив аналитический материал по кадровому составу педагогов школы, проведя контроль различных характеристик деятельности учителей, администрация нашей школы пришла к осознанию необходимости внедрения в школе проекта «Школа молодого учителя», реализующего системный подход в управленческой деятельности заместителя директора по учебной работе.

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает.

Молодость – возраст, для которого характерны полёт фантазии, неуёмная энергия, желание достигать вершин и ощущение, что тебе всё по плечу. Деятельность молодого человека, увидевшего и вовремя разжёгшего в себе искру личной и профессиональной индивидуальности, бесспорно, способствует прогрессивному развитию той или иной отрасли.

Сегодня, в эпоху реформирования системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов, специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности до 3-х лет, поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники, директора учебных заведений, методисты. А между тем по-прежнему существуют трудности с привлечением в школу грамотных молодых учителей, и (что ещё существеннее) необходимостью удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них есть те, кто просто не нашел себе более высокооплачиваемую работу. Но еще печальнее тот факт, что почти половина из них уходит из системы образования через несколько лет. Проблем, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые из них (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения. А вот проблемы адаптации в коллективе, создания эмоционально благоприятной атмосферы, методической подготовки грамотного специалиста вполне могут быть решены в стенах учебного заведения.

Таким образом, актуальность и социальная значимость данного вопроса не вызывают сомнения.

Разумеется, всем понятно, что любой человек, начинающий свой путь в профессии, должен испытывать затруднения вследствие отсутствия опыта. Но, по нашему мнению, учителям в этом смысле повезло меньше других: педагогическое образование не обеспечивает им достойную «стартовую площадку» и, вероятно, именно поэтому становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем представителя любой другой интеллигентской профессии.

Основной принцип работы школы – принцип диалога, межличностной коммуникации. В работе с молодым педагогом применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализация и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Показателем эффективности работы в школе молодого учителя является раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста, привлечение его к участию в общественной жизни коллектива, формирование у него общественно значимых интересов, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства, наличие потребности 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 в программе обучения молодого специалиста предлагаются теоретические занятия по таким вопросам, как:

- 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.

Обеспечивается поддержка молодым педагогам и 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 разряда – занятия проводят заместители директора по учебной и воспитательной работе, психолог.

В Школу молодого учителя привлекаются педагоги, имеющие стаж работы от одного года до трех лет, а также учителя, которые не имеют педагогического образования. Занятия «Школы молодого учителя» проводятся один раз в месяц согласно плану, который рассчитан на три года обучения.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя в Школе молодого учителя.

С учителями, которые работают в школе первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования уроков и внеклассных мероприятий. Организуются консультации по:

- оформлению классных журналов;
- составлению тематических планов.

Проводятся практикумы по:

- разработке планов воспитательной работы;
- поурочному планированию;
- проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида;
- оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока;
- планированию учета знаний.

Молодым учителям выдаются памятки и методические разработки по темам:

1. «Основные требования к личноно ориентированному уроку»
2. «Деятельность учителя с личноно ориентированной направленностью»
3. «Самоанализ урока»

4. «План психологического анализа урока»
5. «Как подготовить современный урок?»
6. «Как анализировать свой урок?»
7. «Как писать конспект урока?»
8. «Нестандартные формы проведения урока».

В работе с молодыми учителями используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум.

Второй год работы школы посвящен актуальным вопросам профессиональной деятельности учителя, самосовершенствованию педагогов с учетом современного уровня развития психолого-педагогической науки.

Выдаются памятки:

1. Концепция одаренности.
2. Параметры традиционной инновационной («развивающей») педагогики.
3. Анкеты для изучения классного коллектива: «Я и мой круг общения», «Интересы и досуг», «Я в школе», тест-опросник: «Мое мнение о классе» и другие.
4. Описание модели выпускника 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 и 11-го классов.

Третий год работы школы связан с определением системы формирования методических папок учителя, портфолио, определения подходов в работе с одаренными детьми. В рамках программы заседания проводятся в активной форме, для молодых учителей готовятся методические разработки, памятки

В конце каждого года обучения молодые учителя делают самоанализ педагогической деятельности и намечают пути дальнейшего самосовершенствования. Занятия в Школе молодым учителям помогут:

- ориентироваться в методических терминах;
- методически грамотно ставить цели урока;
- различать типы уроков;
- строить планы (сценарии) уроков различных типов;
- иметь представление о педагогических технологиях;
- познакомиться с особенностями проектной технологии;
- узнать, как можно использовать в своей практической деятельности информационно-коммуникативные технологии.