

## **Организация работы с молодыми специалистами**

Вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя и воспитатели в своей профессиональной деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Для успешной адаптации молодых специалистов в нашем районе разработан план работы «Объединения молодых педагогов».

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

### **Основные идеи:**

- используя возможности организации методической работы в районе создать условия для развития профессиональных качеств молодых педагогов;
- используя возможности методического совета, создать условия для формирования у молодого специалиста готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

### **Задачи:**

- помочь адаптироваться педагогу в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;
- формировать творческую индивидуальность молодого педагога;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с детьми и их родителями;
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

С целью организации поддержки и методической помощи педагогам – стажёрам районное объединение проводит постоянную работу с молодыми специалистами. Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года. Планирование составляется по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация методической работы;
- работа с документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.

### **Содержание деятельности:**

- 1) диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
- 2) планирование и анализ деятельности;

- 3) разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
- 4) помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- 5) организация мониторинга эффективности деятельности педагогов – стажёров;
- 6) создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых;
- 7) организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

### План работы с молодыми специалистами

№	Мероприятие	Время проведения
1.	<b>1 заседание.</b> Знакомство с новыми молодыми педагогами района. Утверждение плана на новый учебный год.	сентябрь
2.	<b>2 заседание.</b> Круглый стол. Основные проблемы начинающего учителя.	ноябрь
3.	Помощь молодым учителям, аттестуемым с целью повышения квалификации.	в течение учебного года
4.	<b>3 заседание.</b> Анкетирование. «Особенности процесса адаптации молодых педагогов».	декабрь
5.	Научно-практический семинар «Современный урок: сотрудничество учителя с учениками»	январь
6.	Обучающий семинар «Современные образовательные технологии в учебно-воспитательном процессе в условиях реализации ФГОС».	февраль
7.	<b>4 заседание.</b> Тренинг для молодых специалистов «Построение эффективного общения, взаимодействия с родителями».	март
8.	«Зелёный» педсовет.	май

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

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами;
- 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 образовательного учреждения.

#### Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация на квалификационную категорию;
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста.

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

#### 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 повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества. 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. 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. Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника мы стараемся не забывать о том, 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.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. По сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) молодым педагогам интересны новые, нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, «круглые столы», мозговые штурмы, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами, аукцион педагогических идей. Для поддержки молодых педагогов в районе часто проводятся мастер-классы, семинары, конкурсы и смотры педагогических достижений, обучающие семинары и целевые консультации. Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как участие в Форуме молодых педагогов. В процессе такого общения молодые специалисты отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.