Инишева Светлана Васильевна

заместитель директора по УВР

МБОУ СОШ № 112

Орджоникидзевского района

 города Екатеринбурга

**Из опыта работы с молодыми специалистами**

Коллектив МБОУ СОШ № 112 города Екатеринбурга до недавнего времени являлся стабильно функционирующей единицей системы образования, где не было «текучки» кадров, поэтому принятия на работу молодых специалистов не требовалось. Но подготовка к празднованию 55-летнего юбилея школы ознаменовалось проблемой подбора кадров и создания комфортных условий для профессиональной состоятельности молодых специалистов. В 2009-2010 учебном году ОУ112 приняло в свои ряды 1 молодого специалиста, в 2011-2012 – 2 молодых учителей, 2013-2014 учебном году приняты уже 4 педагога.

В связи с этим у администрации образовательного учреждения встал вопрос, как организовать стабильность, бесперебойность и качественность процесса образования; чтобы молодые педагоги нашли себя в профессии, а школа опять на долгие годы получила надежного и преданного своему делу учителя. Решение вопроса было определено нормативными документами и поиском оптимальных путей выполнения задач. Ведь ни для кого не секрет, что молодые учителя, выбравшие стезю педагогической деятельности, имеют мало представления о реальной преподавательской деятельности в современных условиях.

Поэтому первой задачей администрации школы являлось быстрое, но качественное погружение молодого педагога в работу, открытие для него положительных сторон деятельности, в дальнейшем приобщение к традициям учреждения через систему наставничества, выращивание своих кадров, которые на долгие годы обеспечат бесперебойное функционирование учреждения.

Для этого единогласным решением коллектива было принято решение о материальной поддержке молодых специалистов в течение первого года работы из стимулирующего фонда оплаты труда, пока он не поймет специфики деятельности и не научится проявлять творчество в педагогическом процессе. Следующим шагом в работе ОУ стало назначение наставника. Согласно откорректированному под современные условия труда Положению о наставничестве в МБОУ СОШ № 112 кандидатуру наставника выбирает не только педсовет, но и сам молодой педагог, исходя из своих приоритетов и симпатий. Этот процесс может занять много времени, если не сориентировать новичка в первую неделю работы. Для ускорения процесса самоопределения заместитель директора по УВР, отвечающий за методическую работу, на установочных совещаниях в августе ставит сложные для начинающих, но необходимые для дальнейшей деятельности задачи по определению направлений работы каждого педагога на учебный год, и в связи с этим заполнению утвержденных форм (Приложение 1). Работа проста для стажиста, но вновь прибывшему учителю кажется трудной, если не обратиться за помощью к тому, кто тебе на доступном языке подскажет алгоритм заполнения. Здесь и начинают закладываться межличностные отношения, которые составят в дальнейшем основу для закрепления человека в коллективе. Когда молодой специалист сдает заполненную форму, становится ясно, кто может стать его наставником. Пара вопросов при личной беседе с начинающим коллегой расставит приоритеты, с кем из опытных педагогов ему будет интересно и удобно взаимодействовать в течение первых шагов в карьере. На основании выводов по собеседованию директор МБОУ издает приказ о закреплении наставничества. Оно предполагает совместную деятельность молодого специалиста и учителя-практика по основным направлениям организации образовательного процесса:

- анализ образовательных программ;

- конструирование урока;

-подбор методического и дидактического оснащения урока;

- работа с нормативными документами;

-соблюдение научной организации труда;

-корректирование результативности профессиональной деятельности;

-предоставление методической, психолого-педагогической, управленческой, нормативно-правовой информации;

- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.)

В конце первого полугодия работы отчеты наставников вскрывают продуктивность деятельности: не всегда процесс наставничества протекает так, как хотелось бы администрации. Поэтому по истечении полугодия возможна корректировка состава наставников.

Период адаптации самый сложный как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; в первый год работы ставится задача:предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. 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. - 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. В этом направлении очень много учителя узнают на занятиях «Школы молодого педагога», которые проходят 2 раза в четверть по заранее оговоренным дням недели.

Их цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Как в любой школе планируются конечные результаты:

- Сформируются педагогические кадры, которые будут отвечать вопросам современной жизни.

- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

- Повысится количество педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырастает» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности. План работы «Школы МП» содержит следующую тематику занятий: Занятие №1.Компоненты процесса обучения, работа со школьной документацией.

Занятие № 2 Типы и структуры уроков, современные подходы к уроку в условиях введения ФГОС.

Занятие №3 Диагностический инструментарий при изучении мотивации к обучению, создание воспитательной системы классного коллектива.

Занятие № 4 Культура анализа и самоанализа деятельности.

Занятие № 5 Организация и проведение внеурочной деятельности обучающихся.

Занятие № 6 Психологизация образовательного процесса.

Занятие № 7 Подведение итогов ШМП

В заключение следует отметить, что функции и задачи работы с молодыми специалистами конкретизируются и модифицируются с учетом ситуации, складывающейся в нашем образовательном учреждении.

Приложение 1

****

**Направление методической работы учителя МБОУ СОШ № 112**

**на 20\_\_-20\_\_\_ учебный год**

**ФИО учителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Учебный предмет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Какие трудности испытываете в педагогической деятельности? Какая необходима помощь? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Методическая тема: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Желаю поделиться опытом организации урочной (внеурочной) деятельности:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| класс | Тема мероприятия | сроки | Уровень (для кого?) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Желаю выступить:**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень (перед кем хотите выступить?) | Тема доклада, сообщения… |
| ШМО |  |
| Педсовет, семинар |  |
| РМО |  |
| Районные, городские педагогические чтения |  |
| Конкурс |  |

**Желаю посетить уроки коллег:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО учителя | Тема урока или интересующая Вас проблема | Цель посещения |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Ваши пожелания по организации методической работы в школе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**