**Информация о работе с молодыми специалистами**

**в МБОУ УБСОШ**

В связи с тем, что с 2014 года в МБОУ УБСОШ работают молодые специалисты (Кузяева А.В. (учитель начальных классов), Болотова В.Д.(учитель русского языка и литературы), Ахвердян А.Г. (заместитель директора по ВР в СДП) в школе была организована работа наставников, целью которой является оптимизация процесса профессионального становления молодого учителя, формирование у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой работе 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.

 За молодыми специалистами были закреплены наставники, чьи кандидатуры были рассмотрены руководителями методических объединений: Попова Т.Н., учитель русского языка и литературы, была закреплена за Болотовой В.Д., а Лопатилина С.А., учитель начальных классов, руководитель школьного МО – за Кузяевой А.В., Пасовец Л.В.-за Ахвердян А.Г..

На первом этапе работы было проведено микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?», а также анкета «Мои первые трудности», по результатам которых был составлен план работы на год. В течение первого года работы были проведены следующие мероприятия: посвящение в коллектив (при участии первичной профсоюзной организации школы); знакомство с нормативно-правовой базой, оформлением школьной документации, требованиями к оформлению рабочей программы, с УМК, по которым работают учителя – предметники; практикум: «Как подготовить современный урок», постановка целей и задач урока; работа молодых специалистов над темами самообразования; посещение педагогом-наставником, администрацией школы уроков, мероприятий у молодого  специалиста с целью оказания методической помощи; знакомство вновь прибывших молодых специалистов с Законом Ростовской области № 274 от 17.01.2005 г. «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений…работающих в сельских населенных пунктах». В конце первого года работы был проведен анализ процесса адаптации молодых специалистов с использованием психологических диагностик, анкет.

Так как в новом учебном году количество молодых специалистов в МБОУ УБСОШ не изменилось, мы решили перейти с адаптационного этапа работы на этап развития потенциала молодого специалиста. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

 Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

* Обучение;
* Самообучение;
* Участие в конкурсах молодежных разработок;
* Участие в мероприятиях, организованных ОО.

Помимо индивидуального плана был составлен общий план работы с молодыми специалистами на 2015 – 2016 учебный год.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц |  Тема заседания | Ответственный |
| **Сентябрь** | 1.Составление индивидуального плана развития потенциала.2.Посещение уроков молодых и вновь принятых педагогов с целью оказания методической помощи | Руководители МО;замдиректора по УВР;наставники |
| Октябрь | 1. Круглый стол « Методические требования к современному уроку в рамках ФГОС»2.Посещение уроков коллег и наставников.3.Распределение открытых уроков и внеклассных мероприятий. | Замдиректора по УВР.молодые специалистыучителя-наставники |
| Ноябрь | 1**.** Анализ открытых уроков и мероприятий.2.Посещение уроков молодых педагогов и анализ с целью оказания методической помощи3.Организация взаимопосещений уроков. 4.Обучение самоанализу. | Замдиректора по УВР;руководители МО. |
| Декабрь | 1.Семинар: «Конструирование современного учебного занятия» (Опорная карта для конструирования учебного занятия)2.Посещение уроков, обучение самоанализу.3.Взаимопосещение уроков с наставниками.4.Собеседование о проделанной работе по личному плану. | Замдиректора по УВР;руководители МО;наставники |
| Январь-**февраль** | 1.Приктикум: «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся».2.Мастер – класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе в рамках ФГОС»3.Посещение уроков и их анализ. | Молодые специалисты;замдиректора по УВР; наставники |
| Март | 1**.**: Презентация: «Внеурочная деятельность учителя. Как подготовить внеклассное мероприятие»2.Анализ внеклассных мероприятий с самоанализом и анализом. | Замдиректора по УВР и ВР;наставники  |
| **Апрель** | 1.Практикум: «Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа»2.Открытые уроки в рамках методического семинара.3. Защита методической темы. | Замдиректора по УВР;учителя-предметники; наставники  |
| **Май** | 1.Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.2.Подведение итогов работы по развитию потенциала молодого специалиста ( предоставление индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении); заключения о развитии потенциала молодого специалиста). Методическая выставка достижений молодого педагога.3.Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами. | Замдиректора по УВР;наставники |

***Предложение о работе с молодыми специалистами.***

Мы считаем, что организация наставничества должна иметь место в каждой школе района и существовать не только на бумаге в виде справок или отчетов о работе с вновь пришедшими коллегами, а в виде четко слаженной системы, которая в свою очередь определяется такими документами, как Положением о наставничестве, Программой работы с молодыми специалистами и Планом работы на год. Также необходимо создать совет молодых педагогов (все педагоги до 35 лет) на базе каждой школы, выбрать в нем председателя, который раз в квартал будет отчитываться о проделанной работе на Совете молодых педагогов района.

Основными принципами работы с молодыми специалистами должны стать:

|  |  |
| --- | --- |
| **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.
 |

##  А этапами работы с молодыми специалистами должны быть следующие основные три этапа:

|  |  |
| --- | --- |
| **Этап 1** | * Адаптация молодого специалиста (первые 6 месяцев работы в ОО);
 |
| **Этап 2** | * Профессиональное развитие молодого специалиста; (до конца первого года работы в ОО);
 |
| **Этап 3** | * Развитие потенциала молодого специалиста (второй и третий год работы в ОО).
 |

 Только в этом случаи мы сможем быстро и эффективно включить молодого специалиста в образовательный процесс, активное участие в деятельности и развитии образовательной организации.

Исполнитель:

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ УБСОШ Разуваева И.Ю.