

МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 1  
имени М.А.Погодина»

**Методические рекомендации  
по работе с молодым специалистом**

Подготовила  
Чмиль Елена Анатольевна,  
учитель-наставник

г. Полярный  
2018г.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской 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 школе разработан план работы учителя-наставника с молодым специалистом.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

"Со мной работали десятки молодых педагогов  
Я убедился, что как бы человек успешно  
не кончил 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*

### **Цель и основные задачи работы с молодым педагогом**

**Цель:** Создание в Учреждении условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности

учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

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

1. Учитель высшей или первой квалификационной категории – молодой специалист.
2. Молодой специалист – коллега.
3. Молодой специалист – учащиеся, родители.

**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 образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. Организация мониторинга эффективности деятельности молодых специалистов;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков.

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

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- оказание поддержки со стороны коллег.

## Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться);
- практического опыта работы с детьми;
- процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и Учреждения.



## Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.
- В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудника, вклад в реализацию задач 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 ПК;
- организация методического сопровождения деятельности молодого специалиста.
- Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

С целью организации поддержки и методической помощи молодым учителям школа 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 работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.

## Индивидуальный план работы педагога-наставника с молодым специалистом

**Приложение 1**  
к приказу МБОУ ООШ №1  
имени М.А. Погодина  
от 14.09.2017 № 273

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совместная работа по разработке рабочих программ, КТП</li> <li>• Совместная разработка образцов конспектов уроков (с учетом требований ФГОС и ФК ГОС)</li> </ul>	Сентябрь  В течение года
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	Сентябрь, октябрь (далее по необходимости)
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по выполнению единого орфографического режима, СанПинов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Объем работы на уроке.</li> <li>• Объем домашней работы.</li> <li>• Соблюдение единых требований по ведению тетрадей.</li> <li>• Разнообразию видов работ.</li> <li>• Соблюдение требований к оценке письменных и устных ответов и др.</li> </ul>	Сентябрь (далее по необходимости)
	Консультация «Ведение таблиц учета предметных и метапредметных образовательных результатов».	В течение года
	Консультация по ведению электронного журнала.	Сентябрь (далее – по необходимости)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков специалиста учителем - наставником.	Не менее 1 урока в 2 недели
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1 урока в неделю
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	В течение года
	Консультация по разработке и проведению комплексных диагностических работ.	В течение года
	Консультация «Эффективные приемы работы по формированию УУД»	Январь
	Консультация «Организация работы с учащимися высоких учебных возможностей»	Октябрь
Контроль качества усвоения учащимися	Проведение проверочных и диагностических работ.	В соответствии с планом контроля

программного материала.	Собеседование по итогам триместров	образовательных результатов
Работа по самообразованию	Самоанализ и самооценка уровня своего профессионализма. Формулирование запроса на консультацию. Обсуждение и анализ процесса и результатов рефлексивной самооценки. Уточнение целей и задач профессионального саморазвития. Проектирование профессионального саморазвития. Выбор темы по самообразованию. Составление плана по самообразованию.	Октябрь
	Включение молодых специалистов в работу МО	В течение года
Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	Сентябрь, май
	Отчет молодого специалиста о работе по самообразованию	Май
Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости