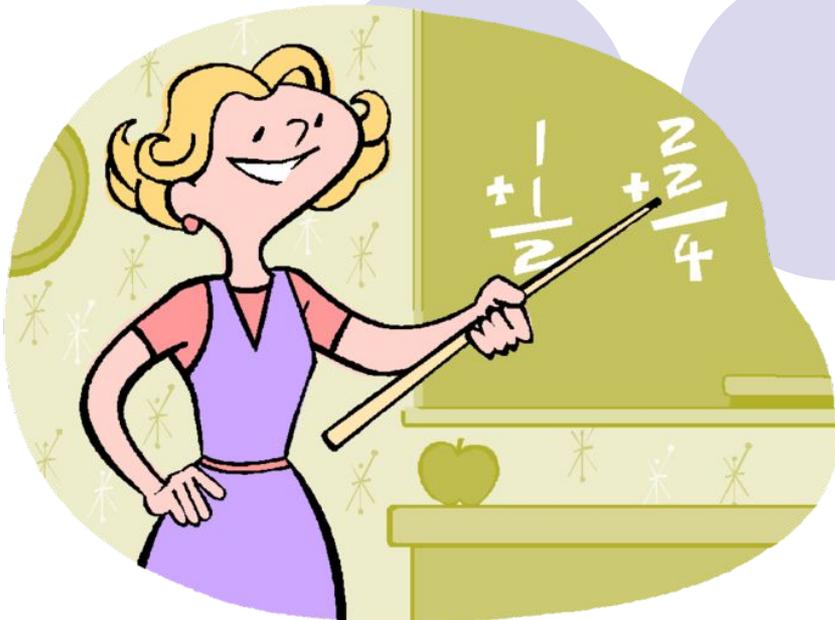


# Система работы с молодыми специалистами в школе

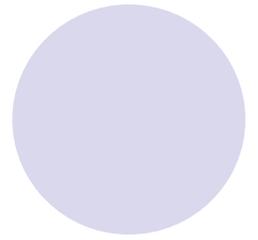
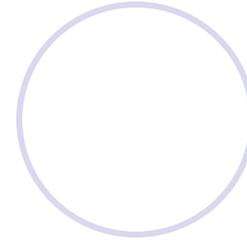
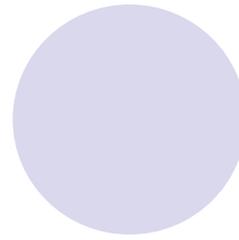
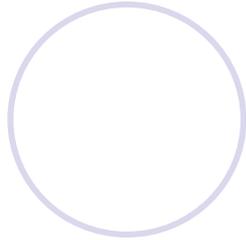
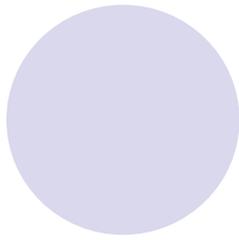


Кузнецова Н.В.  
Зам. директора по УВР  
МОУ Октябрьская ООШ  
м.р. Волжский

# Модель организации работы с молодыми педагогами

- 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:**

Создание в школе условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога

# Задачи:

- Формировать и воспитывать потребность у молодых педагогов в непрерывном самообразовании;
- Помогать педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога

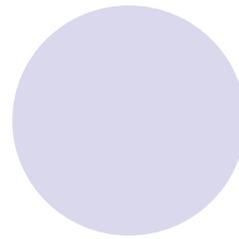
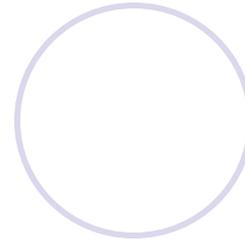
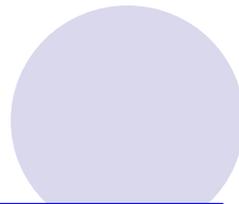
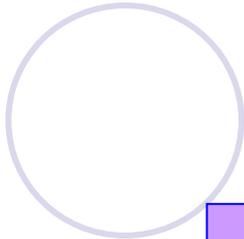
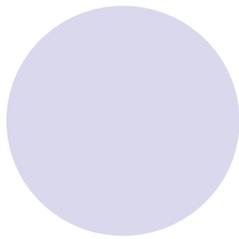
**I направление**  
**Программа работы с молодыми педагогами**

**II направление**  
**Наставничество**  
○

**Адаптация**  
**МОЛОДЫХ**  
**СПЕЦИАЛИСТОВ**  
**в школе**  
**Направления**  
**работы**

**IV направление**  
**Психологическ**  
**ая адаптация**  
**молодых**  
**специалистов**  
**в**  
**педагогическо**  
**м коллективе**

**III направление**  
**Открытые уроки,**  
**участие в**  
**конкурсах**



## **Молодые педагоги**

Молодые педагоги,  
имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 1 года  
**40%**

Молодые педагоги, не имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 3 лет  
**40%**

Молодые педагоги, имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 3 лет  
**20%**

# Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

«Руководитель МО  
- молодой педагог»



- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;  
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;  
обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

"Молодой педагог  
– ребенок и его родитель"



формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой педагог  
– коллега"



оказание поддержки со стороны коллег.



## Наставничество

Наставник

развивает свои деловые качества  
повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимобучения

Молодой специалист

получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;  
развивает собственную профессиональную карьеру;  
учится выстраивать конструктивные отношения с наставником

Администрация

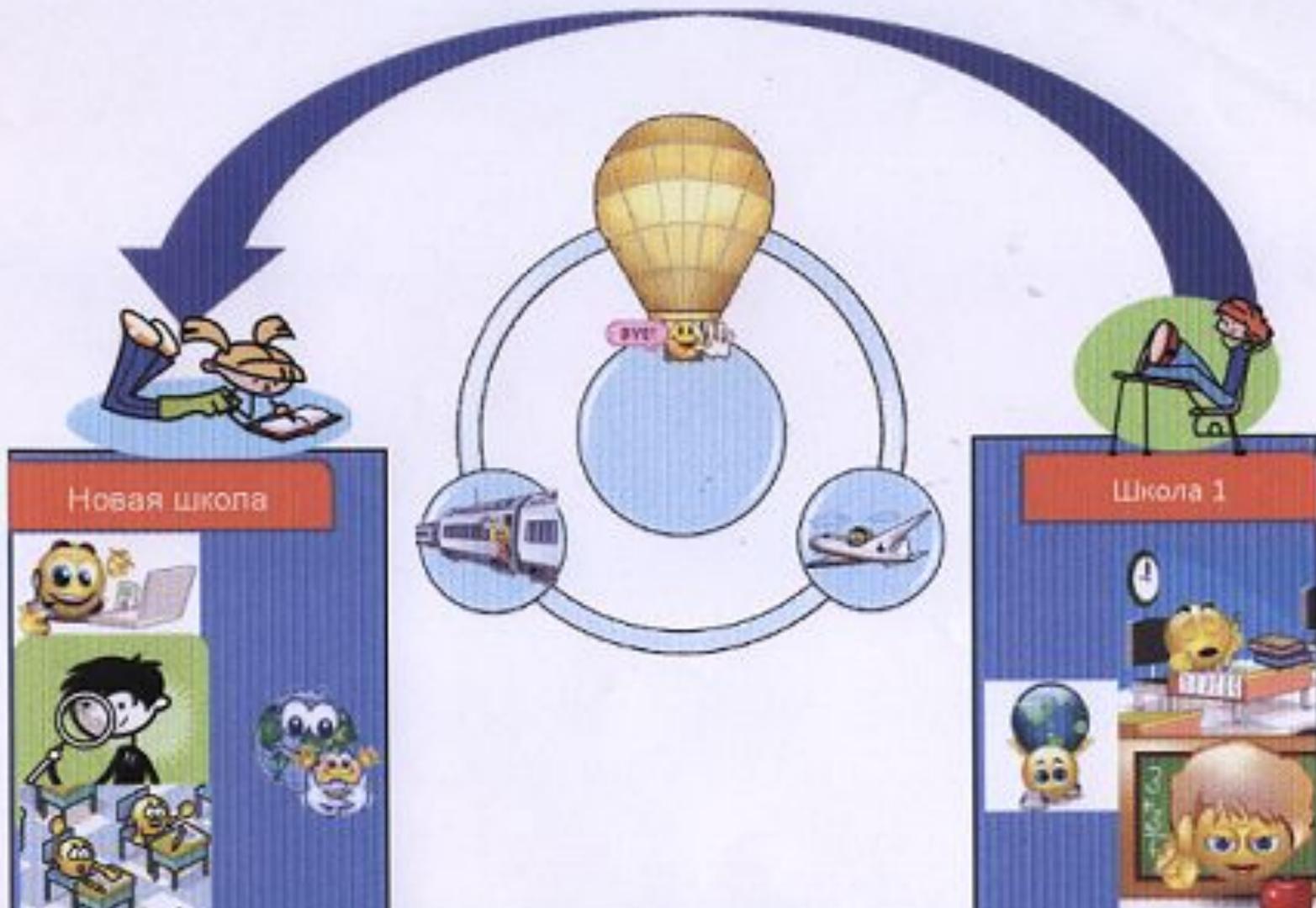
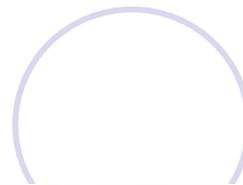
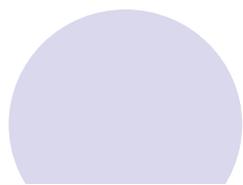
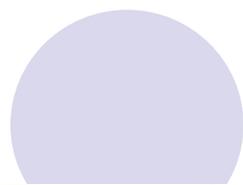
повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;  
улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

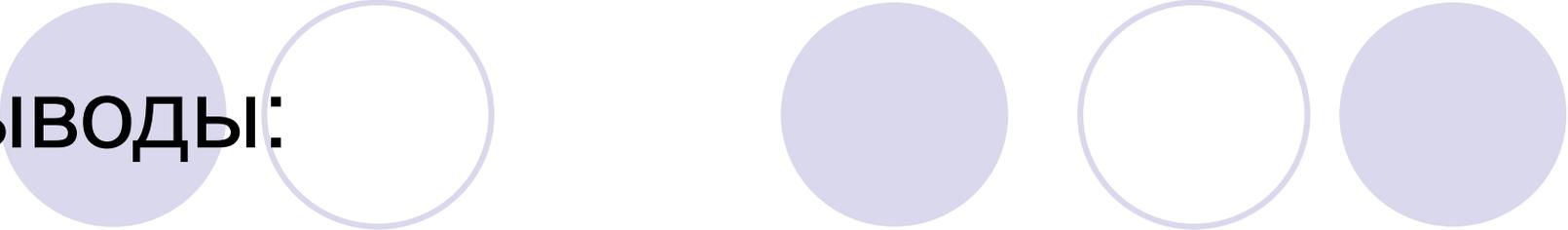
# Формы и методы работы с молодыми специалистами



# Результативность:

- Абсолютная успеваемость учащихся
- Качество знаний от 41 % до 72 %
- Аттестация педагогических кадров – 1 педагог (1 квалификационная категория)
- Обучение на курсах повышения квалификации – 5 педагогов
- Обучение в ВУЗе заочно – 2 педагога
- Участие во многих конкурсах районного, территориального, областного, всероссийского уровня (призовые места, грамоты)





# Выводы:

Таким образом, опыт доказывает, что школа молодого педагога способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда
- формированию его заинтересованности в работе
- получению положительных результатов
- развитию педагогического потенциала
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.