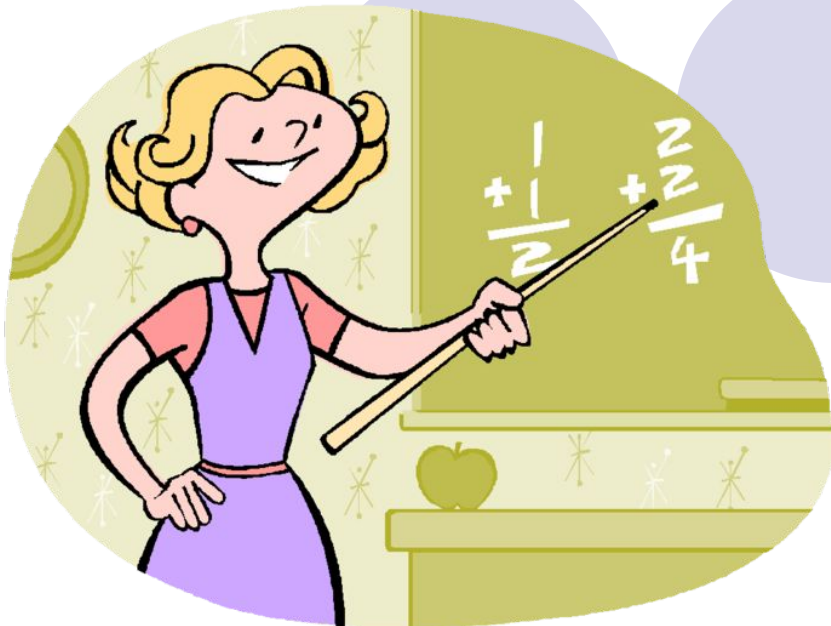


Система работы с молодыми специалистами в школе

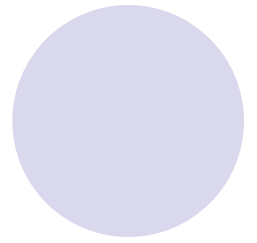
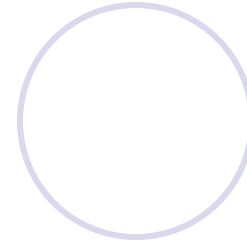
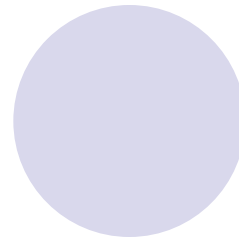
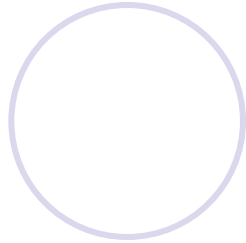


Кузнецова Н.В.
Зам. директора по УВР
МОУ Октябрьская ООШ
м.р. Волжский

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

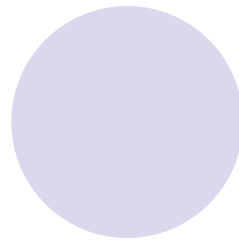
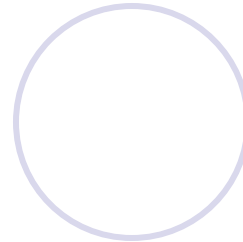
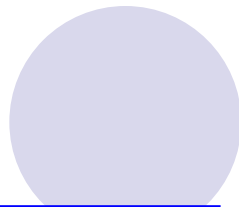
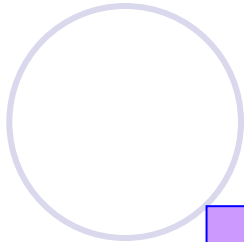
I направление
Программа работы с молодыми педагогами

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

↓

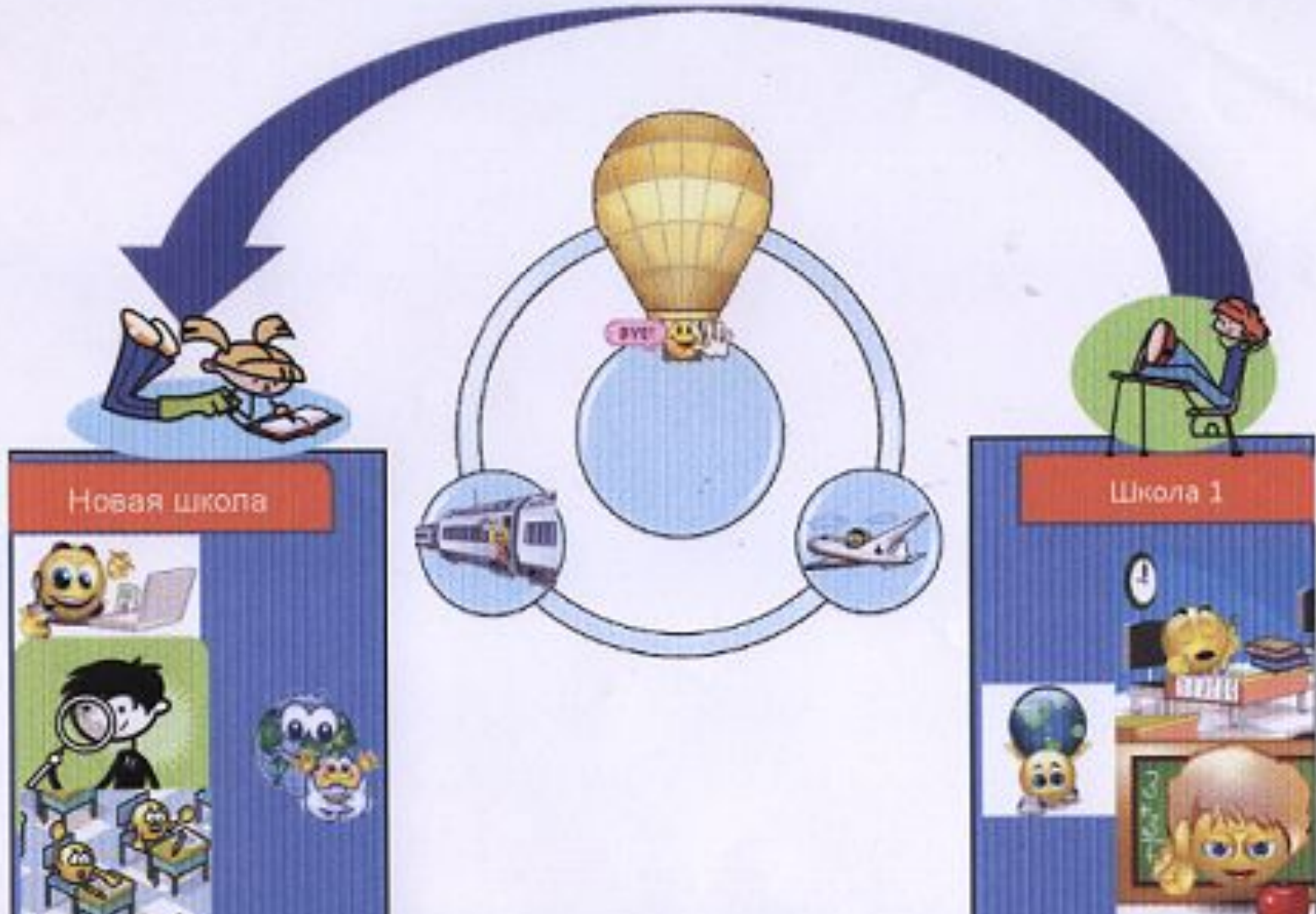
повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

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.