1. **Территория** город Назарово
2. **Полное наименование образовательной организации**: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Назарово Красноярского края
3. **ФИО, должность лиц(-а), курирующих(-его) образовательную практику**: Чуркина Елена Александровна, заместитель директора по УВР
4. **Контактные данные лиц(-а), курирующих(-его) образовательную практику:**  E-mail: shkola2nazarowo@yandex.ru
5. **Название практики:** Система работы МБОУ «СОШ № 2» с молодыми специалистами **(**«Школа молодого учителя»)
6. **Почему, на ваш взгляд, актуальна представляемая практика:**

Молодой специалист - надежда и головная боль любого руководителя школы. С молодым специалистом жить не просто, а без него ещё хуже. Однако сейчас в ОУ редко встретишь юных выпускников педагогических вузов: низкая заработная плата, отсутствие социальных гарантий и льгот, огромный титанический труд, «бумажное творчество» делает работу учителя непривлекательной. Как привлечь молодые кадры в школу? Без сомнения, эта проблема должна решаться на государственном уровне ( в каждом муниципалитете – своя программа по привлечению и закреплению молодых педагогов, формирование муниципального фонда служебного жилья для молодых педагогов, «обязательное распределение»).

Однако и ОУ может и делает многое.

Школа начинается с Учителя и держится на Учителе. Престиж ОУ создаётся работоспособным педагогическим коллективом, который умело воспитывает кадры. Необходимо обеспечить молодого педагога знаниями и навыками для работы и осуществления карьеры путём самообразования, изучения передового опыта, участие в методической работе, предоставления возможности управления на элементарном уровне.

 Молодые специалисты:

* Не имеет личностного отношения к выполняемым Де
* Знания абстрактны
* Повышенная тревожность; позиция «закрытости»
* Необходимые педагогические умения проявляются только в демонстрационном режиме
* Отсутствие видения составляющих эффективной работы
1. **Направление практики**: **Современные практики наставничества**

8. **На каком уровне образования реализуется практика:**

- начальное общее образование;

- основное общее образование;

- среднее общее образование.

9. **На какую группу участников образовательной деятельности направлена ваша практика:** - педагоги.

10. **Опишите практику в целом**

Основная идея-- сделать молодых специалистов успешными, создать для них пространство, где они могли бы реализовать себя.

Школа начинается с Учителя и держится на Учителе. Престиж ОУ создаётся работоспособным педагогическим коллективом, который умело воспитывает кадры. Управлять - значит приводить к успеху других. Успех – это реализованная цель. Значит, цель работы с молодыми специалистами - сделать их успешными, создать для них пространство, где они могли бы реализовать себя.

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

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использовать эффективных форм 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.

При наличии в учреждении образования группы молодых специалистов создается Школа молодого учителя. Она призвана обеспечить адаптацию начинающих педагогов к профессии, к условиям работы в учреждении, развитие базовых профессиональных компетенций.

Деятельность ШМУ регламентируется локальным нормативным документом – Положением о Школе молодого учителя. Данный документ содержит общие положения, цель и задачи деятельности, приоритетные направления деятельности, права и обязанности молодых специалистов.

Система работы учреждения образования с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

– планом работы учреждения образования;

–графиком административных совещаний, на которых заслушиваются обозначенные вопросы;

– Положением о Школе учителя;

– планом работы Школы молодого учителя;

– Положением о наставничестве;

– планом работы наставника с молодым учителем.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

**Этапы. Содержание работы**

**I-й этап - 1-й год работы**

Период адаптации -самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

**задача:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д.

За молодым специалистом закрепляется наставник.

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.

**Ее цель**: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании;

**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.

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

Деятельность «Школы молодого учителя» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

**II этап. 2-3- й годы**

**Цель:** процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, появление авторитета среди детей, родителей, коллег;

 - изучение опыта работы коллег своего ОУ и других ОУ;

- повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;

- участие в педагогических мероприятиях, ярмарки педагогических идей, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.

- проведение семинаров- практикумов по темам:

**III этап - 4-5-й год работы** – период создания собственной педагогической системы работы, внедрение новых технологий, прохождение курсов ПК и аттестации на первую квалификационную категорию.

**Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:**

- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

- практического опыта работы с детьми.

**Формы и методы работы с молодыми специалистами**

 

**Оценка деятельности молодых специалистов:**

- аттестация на квалификационную категорию

- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста

- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач ОУ.

**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 молодых специалистов.