

ПРИНЯТО
на заседании педагогического Совета

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ДШИ № 3 МО город Краснодар



А. Н. Мухин

«12» декабря 2016 г.

«12» декабря 2016 г.

Программа **по поддержке молодых специалистов** **в ДШИ № 3 МО город Краснодар**

1. Пояснительная записка

Данная программа по поддержке молодых специалистов (далее – Программа) устанавливает основные требования к организации и проведению работы с молодыми специалистами в ДШИ № 3 МО город Краснодар, определяет статус, права и обязанности молодого специалиста по отношению к работодателю, предоставляемые ему гарантии, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль играют личностные качества, отношение к детям, коллегам.

Все эти профессиональные умения присущи в первую очередь к педагогу с многолетним стажем. У молодого специалиста, только начинающего свою педагогическую деятельность, такого опыта нет. Поэтому процедура вхождения в профессию требует от него мобилизации всех внутренних ресурсов и сопровождается высоким эмоциональным напряжением, так как профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поисками эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации "ученик – учитель".

Решить задачу вхождения молодого специалиста в новую деятельность поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя.

Актуальность программы

Кадровый потенциал, в том числе молодые специалисты – основной ресурс инновационных преобразований в школе. Поэтому одной из первоочередных задач педагогического коллектива является всемерная поддержка молодых специалистов, с целью оказания им помощи в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с обучающимися, их родителями, коллегами).

Цели и задачи программы:

- способствовать успешной адаптации молодого педагога в новом коллективе и педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых специалистов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- совершенствовать качества воспитательно-образовательного процесса, путем повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность непрерывного самообразования;
- развивать индивидуальный стиль творческой деятельности молодого специалиста в самостоятельной педагогической деятельности.

Основные формы реализации программы:

- оказание помощи молодым педагогам во владении педагогическим мастерством через изучение опыта работы наставников;
- проведение педагогами-наставниками консультаций, открытых уроков и т.д.;
- привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педагогических Советов, выступлений на заседаниях методических объединений;
- отслеживание результатов работы молодого специалиста;
- установление молодым педагогам выплат стимулирующего характера;
- диагностика успешности молодого специалиста.

Ожидаемый результат

Используя возможности организации методической работы в школе создать условия для развития профессиональных качеств молодых специалистов, формирование у них готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

Сроки реализации – 2 года с момента принятия на основное место работы в школу.

2. Статус, права и обязанности молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет, принятые на основное место работы в школу, по специальности с правом пользоваться данной льготой в течении двух календарных лет.

На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка, действующих в школе.

2.2. Права молодого специалиста:

- пользуется всеми правами, установленными для работников школы, занимающих аналогичные должности;

- в течение 2-х лет не может быть уволен с работы по причине не соответствия занимаемой должности.

2.3. Обязанности молодого специалиста

Каждый молодой специалист обязан:

- реализовывать индивидуальный план повышения квалификации;

- следовать рекомендациям наставника;

- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции;

- предоставлять отчеты о выполненной работе.

2.4. Школа, признавая значимую роль молодых специалистов в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

- гарантировать предоставление молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией;

- гарантировать предоставление молодому специалисту выплаты стимулирующего характера;

- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов.

Прием молодых специалистов проводится школой в соответствии с кадровой потребностью.

3. План реализации программы

Работа с молодым специалистом проходит по следующим этапам:

1 этап – адаптация молодого специалиста (первые 6 месяцев работы в школе);

2 этап – профессиональное развитие молодого специалиста (до конца первого года работы в школе);

3 этап – развитие потенциала молодого специалиста (второй год работы в школе).

1 этап. Предварительный.

Цель первого этапа – ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение в образовательный процесс.

№	Содержание	Формы работы	Ответственные
1	Организация наставничества для молодого специалиста.	- определение педагога-наставника; - собеседование с молодым педагогом для определения направлений работы; - анкетирование молодого специалиста.	Заместители директора, педагог-наставник.
2	Знакомство с основными документами школы,	Знакомство с Уставом ДШИ № 3, Положениями, регламентирующими учебную деятельность, классной	Заместители директора.

	определяющими организационно-правовое обеспечение образовательной деятельности.	документацией.	
3	Организация и планирование образовательной деятельности.	- изучение содержания образовательных программ и учебных планов; - просмотр и анализ классной документации; - составление расписания; - составление календарно-тематических планов; - ведение классных журналов; - ведение личных дел обучающихся.	Заместители директора, председатели методических объединений, педагог-наставник.

2 этап. Профессиональное развитие молодого специалиста.

Цель второго этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

№	Содержание	Формы работы	Ответственные
1	Профессиональное становление молодого специалиста.	- посещение открытых уроков, мастер-классов и др.; - посещение уроков наставников; - выбор методической темы для самообразования.	Заместители директора, педагог-наставник, молодой специалист.
2	Работа с родителями.	Консультации по вопросам: - формы и методы работы с родителями; - проведение родительских собраний; - взаимодействие и формы общения педагога и семьи обучающегося.	Педагог-наставник, молодой специалист.
3	Помощь в подготовке отчетной документации.	Консультации.	Заместители директора, педагог-наставник, молодой специалист.

3 этап. Развитие потенциала молодого специалиста.

Цель третьего этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва, а также определение механизмов стимулирования труда молодого специалиста.

№	Содержание	Формы работы	Ответственные
1	Работа по самообразованию	- вовлечение молодого специалиста в работу методических объединений;	Педагог-наставник, молодой

	молодого специалиста.	- участие в работе городских конференций, семинарах, конкурсах; - изучение педагогических технологий.	специалист.
2	Оказание психологической поддержки молодому специалисту.	Консультации, анкетирование.	Администрация, педагог-наставник, молодой специалист.
3	Раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.	- привлечение молодого специалиста к участию в творческой деятельности школы; - содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора; - дальнейшее проектирование развития молодого специалиста; - оказание помощи в самоорганизации и самоанализе развития молодого специалиста.	Администрация, педагог-наставник, молодой специалист.
4	Презентация достижений молодого специалиста (отчеты молодого преподавателя и наставника).	Педагогический Совет.	Администрация, педагог-наставник, молодой специалист.

Результаты оценки о развитии потенциала молодого специалиста оформляются в виде заключения, основанного на критериях оценки деятельности преподавателя с определением рекомендаций дальнейшего развития.

По завершению срока наставничества по рекомендации администрации школы, молодой специалист имеет право проходить аттестацию предусмотренной для педагогических работников.

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ф.И.О. _____

УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ!

Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли Вас лучше узнать и найти пути дальнейшего Вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? _____

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку? _____

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи
нуждаетесь? _____

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим
коллективом? _____

5. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее? _____

6. Тема самообразования (методическая тема): _____

7. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментировать;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
8. Ваше хобби, увлечение _____

9. Что Вам хотелось бы изменить? _____

10. Ваш E-mail _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!