

Пояснительная записка

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

В условиях перехода школы на ФГОС эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь.

Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого педагога» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов.

Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

1.Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

2. Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
2. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
4. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3. Планируемые результаты:

1. подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2. совершенствование системы методической работы;
3. повышение качества образования;
4. повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

4. Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

5. Организация работы:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы

1. *Составление планов работы с молодыми специалистами.*

План работы информационно-методического центра включает:

- * создание оптимальных условий для успешной работы молодых специалистов;
- * проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- * оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительная работа с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- * проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. *Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.*

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. *Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.*

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. *Составление плана работы молодого специалиста.*

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

5. Работа по «Школе молодого учителя» – составная часть методической службы.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы. Так, например, проводятся методические педагогические семинары.

При проведении методических педагогических семинаров:

- организуется обзор новинок методической литературы,
- проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов, воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования,
- проводится систематизация опыта педагогов школы и района.

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся. Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки.

Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена.

Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому **наставнику необходимо** обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем - наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества.

Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Педагогам-наставникам необходимо:

- продолжить работу над учебно-методической темой по дифференциации обучения;
- ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями, активными формами обучения;

- разработать программу внедрения регионального компонента в образовательный процесс;
- использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;
- включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные:

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,
- психолого-педагогические деловые игры,
- диспуты,
- конкурсы,
- круглые столы совместно с родителями и учениками,
- "мозговые штурмы",
- разработка и презентация моделей уроков,
- презентация себя как учителя, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями--мастерами.

Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности классного руководителя
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация школы или учитель-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации.

Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

Этап	Деятельность наставника	Целесообразность	Формы работы
1й этап – адаптационный	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках,	Наставник организует диагностическое сопровождение методической работы с молодыми	посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у молодого

	чтобы выработать программу адаптации.	учителями; выявляет проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности.	учителя педагогических затруднений.
2й этап – основной (проектировочный)	Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.	Определяются "болевы точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.	информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.
3й этап – контрольно-оценочный.	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.	Усилия наставников направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей,	проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка

		возникающих в ходе работы. Молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.	педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.
--	--	--	---

Вывод: Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам--наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Я, Ковалёв Михаил Юрьевич, 1998 г.р., являюсь выпускником СШ№6 г.

Мозыря Учителем мечтал стать с детского возраста и после окончания школы не задумываясь, поступил в МГПУ им. И.П. Шамякина на филологический факультет, по специальности: «Иностранные языки» . После университета

незамедлительно приступил к работе в средней школе №6 молодым специалистом в должности - учителя иностранного языка .

Могу сказать точно, еще ни разу не пожалел о выбранной профессии, ведь моя профессия связана с саморазвитием и самообучением и всегда заставляет двигаться только вперед. Стремление созидать, стремление развиваться и обучаться, стремление передать ученику знания, формировать умения и совершенствовать навыки – основа для успешного и результативного сотрудничества двух коллег: педагога и ребенка.

Шаврей Диана Николаевна, 1997г.р.

В 2019 году окончила МГПУ им. И.И. Шамякина по специальности
«Социальный педагог».

Связующим звеном между молодежью и социумом является специалист, имеющий опыт общения и работы в социуме, т.е. «педагог социальный», звание которого является производным от слова «педагог», которое ассоциируется, прежде всего, с учителем, преподавателем.

В основу деятельности работы педагога социального положены нормативно–правовые документы Республики Беларусь и Министерства образования.

- Педагог социальный помогает учащимся (находящимся на государственном обеспечении, на попечении у родственников, учащимся, попавшим в сложную жизненную ситуацию) ориентироваться в окружающем мире.
- Выступает посредником в отношениях семьи и колледжа, координирует деятельность различных ведомственных служб в оказании помощи учащимся.
- Устанавливает деловые отношения с учреждениями образования, здравоохранения, правопорядка, социальной защиты, в целях защиты их прав, здоровья и жизни, оказания своевременной социально-педагогической помощи.
- Занимается проблемами организации здорового образа жизни.
- Выявляет и ведет учет молодежи, которая испытывает трудности в социализации, нуждается в опеке и принимает адекватные меры по оказанию им социально-педагогической помощи и поддержки.
- Принимает участие и является секретарем Совета профилактики.
- Участвует в комиссии по оказанию материальной помощи учащимся.
- Основная аудитория - это дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а так же лица из их числа, дети-инвалиды.

Вся деятельность направлена на освоение учащимися позитивных норм организации своей жизнедеятельности. При работе с учащимися, в соответствии с требованиями современности, учитываются особенности учреждения, уровень культуры, потребностей и интересов педагогов, родителей и учащихся.

Ведущими принципами профессиональной деятельности выступают: профессиональная компетентность, социальная справедливость, честь, ответственность и долг, альтруизм, эмпатийность, социальная поддержка, конфиденциальность и социальная защита.

В своей профессиональной деятельности, руководствуюсь морально-нравственной нормой «не навреди».

Кислова Анна Леонидовна , 1998г.р., получила высшее образование в МГПУ им. И.П. Шамякина, на факультете «Дошкольного и начального образования»

Работая первый год в средней школе № 6 г. Мозыря учителем – дефектологом (логопедом) могу с уверенностью заявить, что это годы поисков, раздумий, колебаний, открытий, которые способствуют моему развитию как профессионально, так и личностно.

Основополагающим в своей работе считаю установление положительного эмоционального контакта с ребенком в первые дни общения. Доброжелательная улыбка и интонация, замечания, не вызывающие обиды и неприятия, поддержка, подбадривание ошибающихся, награда старающихся учащихся – все это способствует созданию положительных эмоций во время занятия, созданию интереса учащихся к процессу обучения, тем самым обеспечивая основу для дальнейшего процесса исправления имеющихся нарушений в речевом развитии.

Формирование положительного отношения ребенка к образовательному процессу, формирование заинтересованности в познании нового, воспитание личностных качеств, развитие мыслительных операций, чистая, грамотная, правильная речь, – это и является целью всей деятельности логопеда.

Стремление созидать, стремление развиваться и обучаться, стремление передать ученику знания, формировать умения и совершенствовать навыки – основа для успешного и результативного сотрудничества двух коллег: педагога и ребенка.

В государственном учреждении образования «Средняя школа №6 г.Мозыря» работает Школа молодого педагога, в состав которой в 2018/2019 учебном году входит 2 педагога первого года работы: Якубовская Анастасия Вячеславовна, Пицуренко Анастасия Анатольевна и 3 педагога второго года работы: Андрейчук Кристина Ивановна, Сузько Алина Викторовна, Чирич Юлия Сергеевна.

Все молодые педагоги имеют высшее педагогическое образование, работают в соответствии с присвоенной квалификацией. Согласно приказу по школе, за каждым молодым педагогом закреплён наставник-консультант. За Якубовской Анастасией Вячеславовной – учитель иностранного языка высшей квалификационной категории Ганущак Светлана Анатольевна, за Пицуренко Анастасией Анатольевной, Андрейчук Кристиной Ивановной – Зараник Вероника Владимировна, учитель-дефектолог первой квалификационной категории государственного учреждения образования “Средняя школа №7 г. Мозыря”, методическую помощь в школе оказывает Дубанова В.П., заместитель директора по учебной работе, за Чирич Юлией Сергеевной – учитель начальных классов высшей квалификационной категории Ганчук Марина Александровна, за Сузько Алиной Викторовной – Журавлева Татьяна Александровна, заместитель директора по воспитательной работе.

Школа молодого педагога работает в соответствии с Положением о Школе молодого педагога, определены цели, задачи, утвержден план работы на текущий учебный год.

Основной целью Школы молодого педагога является оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

Задачи Школы молодого педагога:

1. Обеспечить непрерывное становление профессиональных качеств молодого учителя.
2. Формировать мотивацию к успешному освоению профессии.
3. Учить использовать в профессиональной деятельности достижения педагогической науки и практики.
4. Работать над созданием благоприятного микроклимата для адаптации молодых педагогов в коллективе.

В начале учебного года с молодыми педагогами проведена диагностика с целью определения профессиональной компетентности. Диагностический подход позволил:

– учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;

- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы с молодыми специалистами.

Анализ анкетирования показал, что уровень подготовки молодых педагогов достаточный. Они легко обучаемы и не испытывают трудностей при планировании своей работы

- Школы молодого педагога состоит из следующих основных направлений:
 1. Изучение теории

В рамках работы этого направления проводятся следующие мероприятия:

- собеседование на тему «Первые шаги молодых педагогов», включающее вопросы, направленные на выявление лидерских качеств каждого специалиста, формирование психологического портрета как индивидуума, так и в микроклимате коллектива, вливание в педагогический коллектив;
- теоретический семинар «Ведение школьной документации. Учебный план, учебная программа, календарно-тематическое планирование, поурочное планирование»;
- обучающий семинар «Современный урок, его виды, структура. Основные этапы урока, их роль в достижении целей урока»;
- методический диалог «Методы активизации познавательной деятельности учащихся».

2. От теории – к практике

В рамках работы этого направления учителя-предметники, имеющие высшую квалификационную категорию, организовали практические занятия, мастер-классы, открытые уроки, демонстрируя молодым педагогам различные формы и методы организации познавательной деятельности учащихся.

Молодые педагоги самостоятельно проводят анализ уроков по схеме, которая им предложена предварительно. В последствии каждый молодой педагог проводит

учебные занятия с приглашением наставников-консультантов, администрации школы.

Также молодые педагоги участвуют в работе районной Школы молодого учителя «Крылатая юность».

На фото открытые уроки молодых педагогов Чирич Ю.С. и Якубовской А. В.