

Общие положения.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых пора зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

**Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:** создание в МКОУ ООШ №12 пос.Ленинский условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и сформировать план по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни.
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

**Основными принципами** работы с молодыми специалистами являются:

* **Обязательность -** проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
* **Индивидуальность -** выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
* **Непрерывность -** целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
* **Эффективность -** обязательная периодическая оценка результатов адаптации,

развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

1. обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе педагогических объединений;
2. *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
3. обучение на курсах повышения квалификации;
4. организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

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

1. Этапы работы.

**I этап - 1-й год работы**: **теоретический (адаптационный).**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

В школе организована деятельность «Школы молодого педагога».

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

1. этап - 2-3- й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

**Цель:** формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

* + изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
  + повышение своего профессионального мастерства,
  + посещение открытых 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, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
  + проведение семинаров-практикумов.

1. этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

* 1. Работа с молодыми специалистами строится с учетом ***трех аспектов*** их деятельности:

1. Учитель наставник, руководитель ШМО – молодой специалист:
   * создание условий для адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
   * помочь овладеть необходимыми знаниями, умениями, навыками;
   * обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Молодой специалист – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

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.
  1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
     + беседы;
     + собеседования;
     + тренинговые занятия;
     + встречи с опытными учителями;
     + открытые уроки, внеклассные мероприятия;
     + тематические педсоветы, семинары;
     + методические консультации;
     + посещение уроков;
     + взаимопосещение уроков;
     + анкетирование, тестирование;
     + участие в различных мероприятиях;
     + прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.
  2. Организация наставничества.

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 быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого- педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

* 1. Психологическая поддержка молодых специалистов.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.
   1. Работа методической службы в помощь молодому специалисту.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

* + - формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
    - развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
    - содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
    - согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
    - помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
    - практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
    - проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.
  1. Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов.

В МКОУ ООШ №12 пос.Ленинский следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

* + - самообразование;
    - изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
    - рефлексия и анализ собственной деятельности;
    - накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
    - самостоятельное проведение исследований;
    - постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
    - разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
    - подготовка самоанализа по итогам года;
    - посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
    - персональные консультации;
    - собеседования с администрацией;
    - индивидуальная работа с наставником;
    - выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
    - посещение семинаров и тренингов;
    - участие в научно-практических конференций;
    - посещение курсов повышения квалификации.

ПЛАН

**РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
3. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностныхфункций.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

* + Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
  + Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
  + Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
  + Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
  + Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

* индивидуальные, коллективные, консультации;
* посещение уроков;
* мастер-классы, семинары, открытые уроки;
* теоретические выступления, защита проектов;
* наставничество;
* анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

* Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
* Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
* Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
* Посещение уроков молодых специалистов.
* Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
* Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

1. год. Этап – теоретический (адаптационный).

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

* 1. определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
  2. сформировать навыки самоорганизации и активности;
  3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в областипоурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

* + - индивидуальные консультации;
    - посещение уроков;
    - тренинг, заседания круглого стола.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы  на 2023 - 2024 учебный год | До 3 сентября | Заместитель  директора по УВР, руководитель  ШМО |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагога ми-наставниками приказом директора | До 5 сентября | Директор ОУ |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов «на входе». | До 10 сентября | Психолог |
| 4 | Теоретическое занятие. Понятия «программа»,  «календарно-тематическое планирование», поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению электронного  журнала. | Сентябрь | Заместитель директора по УВР, наставники |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого  специалиста. | Сентябрь,  втечение месяца | Замдиректор по УВР |
| 6 | Распределение молодых специалистов по уровням, составление качественного состава | До 1 октября | Заместитель директора по УВР,  психолог |
| 7 | Занятие «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации  типологии уроков. Типы, виды уроков. | Октябрь | Заместитель директора по УВР, наставники |
| 8 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение | Ноябрь | Заместитель директора по УВР, молодые специалисты,  наставники |
| 9 | Занятие «Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия | Декабрь | Заместитель  директора по УВР, наставники |
| 10 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Декабрь | Замдиректор  по УВР, молодые специалисты,  наставники |
| 11 | Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и  диагностики на предмет выявления и  предупреждения ошибок в работе молодого специалиста | Январь,  втечение месяца | Замдиректор по УВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12 | Заседание круглого стола. Тренинг  «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие. | Январь | Замдиректор по УВР, психолог, социальный педагог,  наставники |
| 13 | Занятие «Изучение методических разработок  «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока | Февраль | Замдиректор по УВР,  наставники |
| 14 | Посещение уроков опытных педагогов,  обсуждение, составление карты анализа урока | Март | Замдиректор по УВР, молодые специалисты,  наставники |
| 15 | Посещение уроков опытных педагогов,  обсуждение, составление карты анализа урока | Март | Замдиректор по МР, молодые специалисты,  наставники |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степеникомфортности учителя в  коллективе. | Май | Психолог |
| 17 | Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого  специалиста | Май | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, учителя- наставники |
| 18 | Составление отчета работы МО за 2023 –  2024 учебный год. | Июнь | Замдиректор по  УВР,  руководитель ШМО |

1. год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний,умений, навыков

Задачи:

* 1. стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
  2. сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
  3. обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

* + - индивидуальные, коллективные консультации;
    - посещение уроков;
    - мастер-классы;
    - открытие уроки, внеклассные мероприятия.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы «ШМО» на 2024 - 2025учебный год | До 3 сентября | Заместитель директора по УВР,  руководитель ШМО |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за педагога  ми-наставниками приказом директора | До 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на  «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | До 10  сентября | Психолог |
| 4 | Занятие «Составление календарно- тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию. | Сентябрь | Замдиректор по УВР,  руководитель ШМО |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем  работы молодогоспециалиста. | Сентябрь, втечение месяца | Замдиректор по УВР |
| 6 | Занятие «Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы | Октябрь | Замдиректор по  ВР, психолог, наставники |
| 7 | Посещение уроков опытныхпедагогов, обсуждение | Октябрь | Замдиректор по  УВР, молодые специалисты,  наставники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 8 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Ноябрь | Замдиректор по УВР, молодые специалисты,  наставники |
| 9 | Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя» | Декабрь | Психолог |
| 10 | Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени | Январь | Замдиректор по УВР,  руководитель ШМО,  наставники |
| 11 | Занятие «ШМС». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы  самообразования. | Январь | Замдиректор по МР |
| 12 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | Февраль | Замдиректор по УВР,молодые специалисты |
| 13 | Занятие «Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала. | Март | Замдиректор по УВР,  руководитель  ШМО |
| 14 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Март | Замдиректор по УВР,  наставники, молодые  специалисты |
| 15 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприятияврамках предметной декады | По графику декад | Заместитель директора по УВР,молодые специалисты, руководитель ШМО |
| 16 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений | Май | Психолог |
| 17 | Заседание ШМО. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста | Май | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, учителя- наставники, руководитель  ШМО |
| 18 | Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год. | Июнь | Замдиректор по УВР,  руководитель ШМО |

1. год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

* 1. сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
  2. сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
  3. сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

* + - индивидуальные, групповые консультации;
    - посещение уроков;
    - мастер-классы;
    - открытые уроки, внеклассные мероприятия;
    - выступления на педсоветах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание | Сроки | Ответственные |
| 1 | Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2025 – 2026 учебный год | До 3 сентября | Заместитель  директора по УВР |
| 2 | Закрепление молодых специалистов за  педагогами-наставниками приказом директора | До 5 сентября | Директор |
| 3 | Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. | До 10 сентяб- ря | Психолог |
| 4 | Занятие «Понятия «Элективные курсы»,  «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, факультативных курсов. | Сентябрь | Замдиректор по УВР |
| 5 | Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. | Сентябрь | Замдиректор по УВР,  руководитель ШМО |
| 6 | Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия врамках предметной декады ШМО. | По графику декад | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, учителя-  наставники |
| 7 | Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение. | Октябрь | Замдиректор по  УВР, молодые специалисты |
| 8 | Занятие « Система работы с одареннымидетьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности.  Принципы и подходы в работе с одаренными детьми | Ноябрь | Замдиректор по УВР, психолог,  учителя- наставники |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 9 | Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение | Ноябрь | Замдиректор по УВР, молодые специалисты, руководитель  ШМО |
| 10 | Занятие «Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы  диагностики, критериального оценивания | Январь | Замдиректор по УВР, учителя- наставники |
| 11 | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков | Январь | Замдиректор по УВР,  руководитель ШМО,  молодые специалисты |
| 12 | Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения  работы молодого специалиста за определенный периодвремени | Февраль | Замдиректор по УВР |
| 13 | Проведение открытого классного часа | Март | Замдиректор по  ВВР |
| 14 | Организация и проведение декады молодого специалиста(открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления). | Апрель | Заместитель директора по УВР,  руководитель ШМО |
| 15 | Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений. | Май | Психолог |
| 16 | Заседание «ШМС». Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста.  Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работыпо оказаниюучителям наставническойпомощи | Май | Замдиректор по УВР, учителя- наставники, руководитель  ШМО |
| 17 | Составление отчета работы «ШМС» за прошедший учебный год. | Июнь | Замдиректор по  УВР, руководитель ШМО |

1. Планируемые результаты программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

* + закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
  + подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
  + совершенствование системы научно-методической работы школы;
  + повышение качества образования;
  + повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

**Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами: Директор школы:**

* знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
* разъясняет молодому специалисту права и обязанности учителя;
* определяет должностные обязанности;
* назначает учителей – наставника;
* на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;

Заместитель директора:

* определяет рабочее место педагога;
* знакомит с условиями работы;
* проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
* составление расписания уроков;
* посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
* знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения:

* вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
* проводит с молодыми специалистами индивидуальные собеседования;
* знакомит с учителями- предметниками, методической темой.

Наставник:

* совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
* дает нужные советы и рекомендует необходимые для работы источники;
* вместе со своим наставляемым посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
* привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
* учит составлению календарно-тематических планов;
* знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
* посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего наставляемого и проводит их разбор.

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги