

**ПРОГРАММА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПО РАБОТЕ С МОЛОДЬМИ УЧИТЕЛЯМИ**

**МАОУ СОШ № 7 с. Патруши  
2018-2019 учебный год**



**УТВЕРЖДАЮ**  
**М.В. Смирнова**  
**Директор**  
**МАОУ СОШ № 7 с. Патруши**  
**«26» июня 2018 г.**

## **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–стажист, а ученики и родители не делают скидку на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОС ООО 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.

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.

## **Цели и задачи работы с молодыми учителями**

Работа с молодыми учителями – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых учителей в общеобразовательный процесс.

Молодым учителем считается учитель с высшим или средним профессиональным образованием, впервые приступивший к работе в МАОУ СОШ № 7 г. Патруши, не имеющий педагогического стажа работы.

Целью работы с молодыми учителями является обеспечение быстрого и эффективного их включения в образовательный процесс, активного участия молодых учителей в деятельности и развитии учреждения.

Работа с молодыми учителями направлена на решение следующих задач:

- адаптация к требованиям учреждения и должности;

- развитие молодых учителей в профессиональной деятельности;
- оценка потенциала молодых учителей с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

*Основными принципами работы с молодыми учителями являются:*

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

*Работа с молодыми учителями проходит по следующим этапам:*

- Этап 1** - адаптация молодого учителя (первые 6 месяцев работы в ОУ)
- Этап 2** - профессиональное развитие молодого учителя (до конца первого года работы в ОУ)
- Этап 3** - развитие потенциала молодого учителя (второй и третий год работы в ОУ)

## **Этап 1. Адаптация молодого учителя**

Цель этапа - ознакомить молодого учителя с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Мероприятия по адаптации проводятся в первые шесть месяцев работы молодого учителя.

Работа на этапе адаптации строится по направлению:

- *Введение в должность.*

*Введение в должность* – мероприятия, направленные на знакомство молодого учителя с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

- *Организация наставничества.*

*Основными функциями учителя-наставника являются:*

- планирование производственной деятельности молодого учителя;
- консультирование молодого специалиста по выполнению планов;
- оказание всесторонней помощи молодому учителю в решении возникающих в процессе работы проблем.

## **Этап 2. Профессиональное развитие молодого учителя**

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

Мероприятия по развитию молодого учителя проводятся в течение первых 6 месяцев работы. Работа с молодым учителем на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- помощь в изучении нормативно-правовой базы и УМК;
- кураторство;
- посещение уроков и мероприятий коллег;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ;

- определение методической темы (темы по самообразованию);
- определение основных направлений педагогической деятельности.

### **Этап 3. Развитие потенциала молодого учителя**

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого учителя и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого учителя проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Работа с молодым учителем на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- презентация открытых педагогических форм;
- работа в ПМО по методической теме;
- участие в педагогических конкурсах и мероприятиях различного уровня;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- представление личного педагогического опыта на всех уровнях.

### **Организация работы**

#### ***Основные направления работы по реализации Программы:***

##### ***1. Проведение анкетирования 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.

##### ***2. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодым учителем и организация их работы.***

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу рабочих 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 учителя к педагогической деятельности в школе, предоставляет ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### *3. Составление плана профессионального развития молодого учителя*

План работы включает в себя анализ рабочей программы, выявление трудных тем, систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся, прохождение курсовой подготовки, планирование мероприятий предстоящей аттестации, перспективы участия в мероприятиях и конкурсах различного уровня, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых учителей, выявление и решение их методических и педагогических проблем.

## ***Развитие профессиональной компетентности молодых учителей по индивидуальной траектории 2018-2019 учебный год***

<i>№</i>	<i>вид деятельности</i>	<i>дата</i>	<i>ответственный</i>
1.	Собеседование при поступлении на работу, помощь в оформлении документов.	сентябрь	Администрация
2.	Подготовка документов на получение пособия молодым специалистам.	сентябрь	Администрация
3.	Организация сотрудничества с ОМЦ для адаптации молодых учителей в педагогическом сообществе Свердловской области.	в течение года	Зам.директора по МР
4.	Анкетирование молодых учителей.	сентябрь	Зам.директора по МР
5.	Индивидуальная консультация по планированию аттестации.	в течение года	Зам.директора по МР

6.	Определение методической темы, темы по самообразованию. Составление плана работы по теме самообразования.	сентябрь-октябрь	Зам. директора по МР руководители ПМО
7.	Корректировка перспективного плана аттестации ПР на текущий учебный год, составление графика аттестации ПР с учетом планов молодых учителей.	1 четверть	Зам. директора по МР
8.	Ознакомление с нормативными документами по организации учебного процесса, консультация по составлению рабочих программ. Знакомство с УМК по предмету.	сентябрь	Зам. директора по МР руководители ПМО
9.	Ознакомление с нормативными документами по организации воспитательного процесса, консультация по составлению планов воспитательной работы классного руководителя, организации работы с классным коллективом.	1 четверть	Зам. директора по ВР, руководители ПМО
10.	Ознакомление с нормативными документами по аттестации педагогов. Ознакомление с рейтинговой оценкой профессиональных достижений педагогов.	в течение года	Зам. директора по МР
11.	Организация участия молодых учителей в «Школе молодого педагога» в Доме Учителя, в педагогических конкурсах Сысертского ГО, муниципальных методических семинарах-практикумов.	в течение года	Зам. директора по МР руководители ПМО
12.	Диагностика профессиональных затруднений. Проведение индивидуальных консультаций по выявленным проблемам.	в течение года	Зам. директора по МР руководители ПМО
13.	Проведение индивидуальных консультаций по вопросам подготовки к аттестации.	в течение года	Зам. директора по МР
14.	Организация курсовой подготовки.	в течение года	Зам. директора по МР
15.	Посещение уроков молодых учителей.	в течение года	Зам. директора по МР руководители ПМО Экспертный совет
16.	Организация участия молодых учителей в традиционных мероприятиях и постоянно действующих семинарах ОУ.	в течение года	Зам. директора по МР руководители ПМО

17.	Организация научно-методического сопровождения подготовки молодого учителя к аттестации: работы над методической темой, формирование системного подхода к педагогической деятельности через индивидуальные консультации.	в течение года	Зам.директора по МР руководители ПМО
18.	Организация и проведение процедуры аттестации молодых учителей.	октябрь февраль	Зам.директора по МР
19.	Контроль за результатами методической работы с молодыми учителями: выполнение планов курсовой подготовки, консультационной работы.	апрель - май	Зам.директора по МР
20.	Круглый стол «Обмен опытом работы молодых учителей за 2018-2019 учебный год».	май	Зам.директора по МР руководители ПМО
21.	Содействие участию в конкурсном движении и подготовка печатных статей молодых учителей по методической теме и теме самообразования.	в течение года	Зам.директора по МР руководители ПМО Экспертный совет
22.	Подготовка наградных материалов для молодых учителей.	апрель-май	Администрация руководители ПМО