

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №24  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
Старооскольского городского округа

РАССМОТРЕНО на заседании методического совета Протокол от «27» августа 2021 г. № 1	УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ «СОШ №24 с УИОП» Кладова О.И. Приказ от «31» августа 2021 г. № 581
--	---



**Программа  
адаптации молодых и вновь принятых  
педагогических работников**

Старый Оскол  
2021

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Актуальная и социальная значимость проблемы адаптации молодых и вновь принятых педагогических работников	3
2. Цель Программы	3
3. Задачи Программы	3
4. Основные направления работы по реализации Программы	4
5. Этапы реализации Программы	5
6. Содержание работы по реализации Программы	5
7. Планируемые результаты Программы	9
8. Индикативные показатели Программы	9

## **Актуальность и социальная значимость проблемы адаптации молодых и вновь принятых педагогических работников**

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах грамотных специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники различного ранга, директора школ, методисты. А между тем по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. Несколько лучше ситуация складывается в гимназиях, лицеях, колледжах, но и там вопросы привлечения и обучения грамотных специалистов актуальны.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах учебного заведения.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство со школой, представление вновь принятого педагога коллективу школы на педагогическом совете;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- закрепление учителя-наставника за молодым или нуждающимся в наставнике специалистом;
- разработку персонализированных программ наставничества;
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- выделение свободного методического дня (в зависимости от количества часов педагогической нагрузки).

**Цель Программы** – обеспечить постепенное вовлечение вновь принятого педагога во все сферы профессиональной деятельности в коллективе школы; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

### **Задачи Программы:**

1. Формировать и воспитывать у вновь принятых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательную деятельность.
3. Создать условия для профессиональной адаптации вновь принятого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

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

### **1. Составление заместителем директора плана работы с вновь принятыми специалистами**

План работы включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с вновь принятыми специалистами, оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков, проведение диагностики уровня профессиональной компетентности специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

### **2 Проведение анкетирования вновь принятого работника.**

С первых дней работы педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. На основании анкетирования принимается решение о назначении наставничества.

### **3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми и нуждающимися в наставничестве вновь принятыми 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 педагога.

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

Опытные педагоги школы и вновь принятые работники включаются в деятельность стажерских пар.

### **5 . Разработка персонализированных программ наставничества.**

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, и на поддержку его сильных сторон.

Программа может включать в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; формирование системы работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки наставляемого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе педагог.

Через персонализированные программы наставничества организуется **обучение вновь принятых педагогов.**

### **6. Работа по Программе адаптации вновь принятого педагога – составная часть методической службы школы.**

В работе с вновь принятыми педагогами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы.

Руководители и члены школьных методических объединений учителей-предметников, учителей начальных классов и классных руководителей участвуют в вовлечении вновь принятых специалистов в систему работы школы.

### Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

### Содержание работы по реализации Программы

#### I этап (1 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Знакомство с педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1) Изучение содержания «Закона об образовании в РФ», документов Министерства просвещения Российской Федерации, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, курсе внеурочной деятельности, курса по выбору; положения о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ 2) Составление календарно-тематического <i>планирования</i> . 3) Диагностика умений и навыков молодого учителя 4) Разработка персонализированных программ наставничества	сентябрь
2	«Посвящение в педагога» школы	1) Традиционно посвящение в «педагога школы» проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
3	Современный урок. Требования к организации	1) Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 2) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3) Примерная схема тематического плана (технологической карты) урока. 4) Неделя открытых уроков	ноябрь
4	Организация контроля усвоения программного материала учащимися. Виды контроля	1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2) Нормы оценивания учебной деятельности. 3) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и	декабрь

		педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников	
5	Эмоциональная устойчивость педагога. Функция общения с учащимися	1) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии. Ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3) Рассмотрение методических разработок: 4) «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»	февраль
6	Самообразование педагога –лучшее обучение	1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой 2) Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
7	Бенефис начинающего педагога	1) Творческий отчёт начинающего педагога. 2) Творческий отчет учителя-наставника	май

### II этап (2 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь
2	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1) Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3) Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4) Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.	октябрь-ноябрь

		5) Классный час как урок взаимопонимания	
3	Основы целеполагания занятия. Самоанализ занятия.	1) Методика целеполагания. Трехдневная дидактическая цель. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. 2) Самоанализ по качеству цели и задач занятия. 3) Десять вопросов начинающего педагога по использованию информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа занятия. 4) Образцы самоанализа занятия. Сравнительный анализ и самоанализа занятия. 5) Посещения занятий начинающих педагогов администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	январь-февраль
4	Анализ занятия	1) Памятки для проведения анализа занятия. Советы нуждающемуся педагогу по подготовке занятия. 2) Совместный анализ занятия педагогом и наставником эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	март
5	Методическая выставка достижений педагога	Уровень профессионализма педагога: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Наставляемый глазами наставника. Выступление специалиста на педсовете	май

### III этап (3 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников	1) Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2) Портфолио аттестуемого	октябрь-ноябрь
3	Нестандартные формы занятий. Использование информационных технологий	1) Система нестандартных занятий, нестандартные занятия в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных занятий. 2) Информационные технологии в образовательной деятельности. Создание	декабрь

		программного продукта.	
4	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение педагогов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми	1) Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2) Система работы с одаренными детьми. 3) Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) Научно-исследовательская деятельность педагогов	февраль-март
5	Предпрофильное обучение. Профорентация	1) Программа предпрофильного обучения. 2) Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3) Организация работы педагога по достижению уровня компетенций, заложенных в модели выпускника школы.	апрель
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития	1) Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2) Портфолио педагога. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность педагога», «Портрет педагога глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств педагога», «Формальные критерии успешности педагога» Анализ карьерных перспектив педагога»	май

### Планируемые результаты Программы:

- 1) Адаптация вновь принятого педагога в коллективе общеобразовательной организации.
- 2) Формирование, развитие и совершенствование профессиональных компетенций педагога, вовлеченного в реализацию программы адаптации.
- 3) Совершенствование системы методической работы общеобразовательной организации.
- 4) Повышение производительности труда.
- 5) Повышение уровня аналитической культуры всех субъектов реализации программы.

### Индикаторы Программы:

- 1) Успешное, не конфликтное функционирование педагога в педагогическом коллективе.
- 2) Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и ученика, на основе творческого поиска и через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения нетрадиционных занятий.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.



- 4) Умение проектировать воспитательную систему
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- 7) Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
- 8) Становление педагога как профессионала.