

Адаптационная программа

«Школа молодого специалиста»

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

2. Задачи программы:

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

3. Этапы реализации Программы:

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

I этап (1 год работы)

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Знакомство с учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. 2. Составление календарно-тематического планирования. 3. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. 4. Заполнение информационной карточки.	сентябрь октябрь

2	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 урока. 4. Неделя открытых уроков	ноябрь
3	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. 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 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.	Декабрь
4	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и 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
5	Самообразование учителя – 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
6	Бенефис молодого учителя.	1. Творческого отчёт молодых педагогов. 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. 5. Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь - ноябрь
3	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Трехединица дидактическая цель. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. 5. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь-Февраль
4	Анализ урока.	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации.	Март
5	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Уровень профессионализма молодого учителя: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой учитель глазами наставника. Выступление молодого специалиста на педсовете.	Май

III этап (3 год работы)

№ п/п	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 урока. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
4	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов 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 молодых педагогов.	Февраль – март
5	Предпрофильное обучение. Профорientация.	1. Программа предпрофильного обучения. 2. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	1. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2. Портфолио молодого учителя Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности	Май

		учителя» Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	
--	--	--	--

4. Планируемые результаты программы:

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя.
2. Совершенствование системы методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

5. Индикативные показатели программы:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
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. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

6. Организация работы по программе:

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

6.1. Начало работы включает в себя:

- знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- закрепление учителя-наставника за молодым специалистом;
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- презентацию программы «Адаптация молодых учителей»;
- выделение свободного методического дня.

6.2. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми специалистами заместителей директора по учебной работе.

План работы заместителя директора по учебной работе включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми 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 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 Программе адаптации молодого учителя – составная часть методической службы школы.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы.

Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Так, например, проводятся **методические педагогические чтения**

«Особенности организации работы на уроке»

(особенности организации дополнительных и стимулирующих занятий, как со слабоуспевающими учениками, так и с учениками с высоким уровнем мотивации к обучению; развитие познавательных интересов учащихся разных возрастных групп, соблюдение преемственности в обучении);

«Нетрадиционные подходы в обучении»

(активизация деятельности учащихся путём использования нетрадиционных приёмов и методов; роль урока-игры в повышении познавательной активности учащихся, инновационные методики организации учебной деятельности (технологии модульного обучения, здоровьесберегающие технологии, элементы технологии личностно-ориентированного обучения, технологии проектной деятельности и др.), использование информационных технологий в преподавании);

«Воспитательный фактор урока»

(воспитание сознательной деятельности и её роли в повышении уровня овладения общеучебными умениями и навыками; конфликтные ситуации на уроках и пути выхода из них; роль уроков в воспитании патриотизма, национального самосознания, общечеловеческих нравственных ценностей, бережного отношения учащихся к окружающей среде).

При проведении методических педагогических чтений

- 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.

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.

6.3. Мотивация молодых педагогов

Для успешного выполнения работы каждому человеку необходима мотивация. Другими словами молодой специалист должен чувствовать потребность в выполнении своей работы. Мотивы теснейшим образом связаны с человеческими эмоциями, переживаниями, желаниями, установками в поведении человека. Для мотивации молодых педагогов мы стараемся применять следующие средства.

1. Благоприятный психологический климат. Для этого, прежде всего, мы стараемся снять психологическое напряжение с вновь прибывших педагогов. С первого дня администрация делает всё для того, чтобы показать желание помочь молодому педагогу, ввести его в курс дела, объяснить свои требования, показать необходимость его работы.
2. Создание комфортных физических условий труда. Предоставление своего кабинета, оборудованного рабочего места, удобного графика работы. Для комфортной работы необходимы и удовлетворительные санитарно-гигиенические условия.
3. Регулярное обновление, обогащение содержания работы. Постепенное усложнение работы и увеличение уровня ответственности также положительно сказываются на мотивации. Вовлечение сотрудников в работу в «команде» при проведении различных внеклассных мероприятий всегда воспринимается с большим энтузиазмом.

4. Предоставление работнику новых возможностей для обучения, профессионального роста. Регулярная аттестация, участие в конкурсах, таких как «Педагогический дебют», безусловно, даёт высокий мотивационный эффект.
5. Установление тесной связи с непосредственным руководителем и периодическое получение от него оценки результатов его деятельности даёт почувствовать свою значимость молодому педагогу.
6. Денежное поощрение также очень важный стимул для любого человека. Как было сказано ранее, молодые специалисты получают определённые дополнительные стимулирующие выплаты от правительства Москвы. Кроме того, за хорошую работу молодые педагоги получают премии, дополнительные дни к отпуску от администрации школы.

6.4. Контрольные мероприятия

Контроль – это, прежде всего, надзор, наблюдение с целью проверки; это комплекс мероприятий, важнейшее средство, механизм любой системы управления. Причём контроль – не только заключительный этап управления, он включён во все функции управления, связывает все его этапы, подчиняет их достижению цели. Следует помнить, что контроль должен быть своевременным, оперативным, систематичным и объективным.

В рамках контроля эффективности управления работой молодых специалистов и, соответственно, эффективности Школы молодого специалиста проводятся следующие мероприятия:

1. Посещения уроков молодых специалистов.
2. Проверка документации.
3. Анализ контрольных работ учащихся.
4. Собеседования с учителями.
5. Беседы с детьми, родителями.
6. Анкетирование.