

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза  
Феоктиста Андреевича Трифонова» г. Колпашево

---

**РАССМОТРЕНА**

на заседании  
педагогического совета  
МАОУ «СОШ № 2  
им. Ф.А. Трифонова»  
30.08.2024 протокол № 1

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат:  
3ЕС19428СЕ0С735394В62А98D8052ЕС0  
Владелец: СОРОКИНА ОЛЬГА  
АНАТОЛЬЕВНА  
Действителен: с 18.08.2023 до 10.11.2024

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом МАОУ «СОШ № 2  
им. Ф.А. Трифонова»  
от 30.08.2024 № 437

**Программа профессиональной адаптации**  
**«Школа молодого педагога»**

г. Колпашево, 2024 год

## **Содержание**

1. Актуальность Программы	3
2. Цель и задачи Программы .....	3
3. Принципы реализации Программы	3
4. Индикаторы успешной реализации Программы	3
5. Ожидаемые результаты для участников процесса адаптации и развития	4
6. Основные направления работы по реализации Программы .....	4
7. Этапы реализации Программы	5
8. План мероприятий Школы молодого педагога	6

## **Актуальность программы**

Одной из важнейших задач модернизации российского образования является повышение его доступности, качества и эффективности. Решение этой задачи предполагает не только реализацию Федеральных государственных образовательных стандартов, но и наличие продуманной кадровой политики. Сегодня школе нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, готовый к включению в инновационные процессы, происходящие в образовании. Однако опыт показывает, что начинающие учителя, имея хорошую теоретическую базу, слабо представляют повседневную педагогическую деятельность, а ведь с самого первого дня работы им приходится выполнять те же должностные обязанности и нести ту же ответственность, что и учителю, проработавшему в школе не один десяток лет. Особенно эта проблема становится актуальной в условиях реализации ФГОС, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

Главные элементы, составляющие личность учителя, как считает педагогика, компетентность, профессионализм, творчество, продуктивность, социально направленные личностные качества – условия успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу в начале его пути нужна действенная помощь.

Программа адаптации молодых педагогов «Школа молодого педагога» - поможет формировать у начинающих педагогов высокие профессиональные идеалы, развивать постоянную потребность в самосовершенствовании.

## **Цель**

планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей молодого и (или) начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

## **Задачи**

- адаптация молодых педагогов в образовательной системе школы;
- развитие профессионально-педагогической позиции педагогов;
- оказание помощи молодым педагогам в освоении обновленного содержания, новых педагогических технологий, поддержка инновационных процессов;
- удовлетворение образовательных потребностей педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала педагогов посредством профессиональной деятельности.

## **Принципы организации условий реализации Программы**

- непрерывности – взаимосвязи организованных образовательных мероприятий и самообразования молодого и (или) начинающего педагога;

- опережающего характера содержания образования - ориентация не только на актуальные, но и на прогнозируемые проблемы сферы образования;
- стимулирования субъектности - формирования способности молодого и (или) начинающего педагога к саморазвитию и самоорганизации;
- вариативности - гибкости и разнообразия содержания, методов и форм работы с молодым и (или) начинающим педагогом;
- дифференциации и индивидуализации обучения - учета реального уровня профессионально - педагогической подготовки и личностного развития молодого и (или) начинающего педагога;
- связи содержания и методики обучения с практической деятельностью молодого и (или) начинающего педагога.

### **Индикаторы успешной реализации Программы**

по окончании реализации Программы молодой и (или) начинающий педагог владеет в необходимом для успешной организации образовательного процесса объеме следующими умениями:

- 1) планировать процесс обучения, воспитания и развития обучающихся на основе требований ФГОС, и других нормативно - правовых актов в сфере образования;
- 2) проектировать и реализовывать современные типы уроков и нетрадиционные формы организации образовательного процесса;
- 3) организовать работу в классе с учетом психолого-педагогической характеристики как класса в целом, так и с учетом индивидуальных особенностей каждого ребенка;
- 5) проектировать, вносить коррективы и выстраивать процесс реализации индивидуальных образовательных маршрутов (траекторий) обучающихся;
- б) использовать и разрабатывать системы критериального оценивания;
- 7) стремиться к повышению методической, интеллектуальной, правовой культуры.

### **Ожидаемые результаты для участников процесса адаптации и развития**

для молодого и (или) начинающего педагога:

- позитивное психоэмоциональное состояние, комфортные условия трудовой деятельности;
- повышение профессиональной компетентности молодого и (или) начинающего педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности и возможность представить их профессиональному сообществу (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- повышение профессионального уровня через представление опыта на различных уровнях и участие в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.;

- успешное прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию на основе результативной деятельности;
- возможность в дальнейшем самостоятельно определять цели своей деятельности, отражать их в своей индивидуальной траектории профессионального развития;

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение уровня своей квалификации и профессиональной компетентности;

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого (начинающего) учителя (педагога);
- увеличение процента молодых специалистов, остающихся работать в образовательной организации.

## **Основные направления**

### **1. Адаптационная работа**

Знакомство со школой, представление молодого педагога коллективу школы на педагогическом совете.

Презентация программы школы молодых педагогов.

Закрепление учителя-наставника за молодым специалистом.

Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.

Анкетирование (выявление затруднений на начало и конец первого года работы)

### **2. Организация профессиональной коммуникации**

С наставниками - оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов.

С коллегами по методическому объединению.

С администрацией.

### **3. Мотивация самообразовательной деятельности**

Определение методической темы.

Курсовая подготовка для молодых специалистов.

Знакомство с педагогическими новинками.

Посещение открытых уроков.

Участие в работе городских семинаров.

Участие в фестивалях, конкурсах.

### **4. Психологическая поддержка**

Психолог проводит консультации, семинары,

тестирование молодых специалистов.

(В рамках Школы молодого педагога заседания проводятся в активной форме, для молодых учителей готовятся методические разработки, памятки).

## Этапы реализации программы

адаптация молодого педагога (1 год);

профессиональное развитие молодого педагога (2-3 год);

развитие потенциала молодого педагога (4-5 год).

## План мероприятий Школы молодого педагога

Тема	Перечень вопросов	Ответственный	Срок проведения
<b>1 год работы молодого педагога</b> <b>Этап 1 Адаптация молодого педагога</b>			
Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Знакомство молодых педагогов с нормативными документами в сфере образования, Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, локальными актами школы.	Директор школы.	Сентябрь.
	Знакомство с учителями - наставниками.	Заместитель директора.	
	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса.	Заместитель директора.	
	Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий.	Заместитель директора.	
	Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы.	Педагоги-наставники.	
	Диагностика умений и навыков молодого учителя.	Педагог-психолог.	

Современный урок. Требования к организации.	Практикум по планированию и проведению уроков (типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания (предлагается типологический словарь уроков, проводится подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче, предлагаются вопросы для самоконтроля, а также рассматривается примерная схема технологической карты урока).	Заместитель директора, педагоги-наставники.	Октябрь.
	Посещение уроков наставников.	Молодые учителя.	
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности.	Заместитель директора, педагог-психолог.	Ноябрь.
	Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Педагоги-наставники.	
Критерии эффективности современного урока.	Мастер-класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».	Педагоги-наставники.	Декабрь.
	Обзор периодической педагогической печати.	Библиотекарь.	
Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	Педагог-психолог.	Январь.
	Посещение уроков у молодых специалистов.	Заместители директора, педагоги-наставники, педагог-психолог.	

	Подготовка к проведению методической недели молодого учителя и наставника.	Заместитель директора, педагог-наставники, молодые учителя.	
Адаптация молодого учителя в школе.	Круглый стол «Основные проблемы молодого учителя».	Заместитель директора.	Март.
	Час психолога «Как быстрее адаптироваться в школе».	Педагог-психолог.	
	Практическое занятие «Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».	Педагог-наставники.	
Проведение методической недели молодого учителя и наставника.	Проведение учителями-наставниками и молодыми учителями мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство.	Заместитель директора, педагог-наставники, молодые учителя.	Апрель.
Организация индивидуальной работы с учащимися.	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с учащимися» (посещение уроков педагогов-наставников, молодых учителей, самоанализ уроков).	Педагог-наставники, молодые учителя.	Май.
	Час психолога. «Проблемы дисциплины на уроках». Практикум по решению педагогических ситуаций.	Педагог-психолог.	
<b>2 год работы молодого педагога</b>			
<b>Этап 2 Профессиональное развитие молодого педагога</b>			
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Заместитель директора.	Сентябрь.
	Инструктаж по оформлению классного журнала, журналов внеурочной деятельности и т.д.	Заместитель директора.	
	Диагностика умений и навыков	Педагог-психолог.	



	молодого учителя.		
Классное руководство.	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).	Заместитель директора, педагог-психолог.	
	Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы классного руководителя.	Заместитель директора, педагог-наставники.	
Современный урок.	Практикум «Анализ урока. Виды анализа».	Педагог-наставники.	Ноябрь.
Требования к организации.	Посещение уроков наставников и их структурный анализ.	Молодые учителя.	
	Практикум по методике проведения внеклассных мероприятий и праздников.	Педагог-наставники, педагог-психолог.	
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, предлагается бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.	Заместитель директора, педагог-наставники.	Январь-февраль.

	Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.	Заместитель директора, педагоги-наставники.	
	Подготовка к проведению методической недели молодого учителя и наставника.	Заместитель директора, педагоги-наставники, молодые учителя.	
Критерии эффективности современного урока.	Практикум «Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся».	Педагоги-наставники, педагог-психолог.	Март.
	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».	Педагоги-наставники.	
	Мастер-класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».	Педагоги-наставники.	
	Обзор периодической педагогической печати.	Библиотекарь.	
Проведение методической недели молодого учителя и наставника.	Проведение учителями-наставниками и молодыми учителями мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство.	Заместитель директора, педагоги-наставники, молодые учителя.	Апрель.
Организация работы с родителями учащихся.	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Заместители директора, педагоги-наставники, педагог-психолог.	Май.
<b>3 год работы молодого педагога</b>			
<b>Этап 2 Профессиональное развитие молодого педагога</b>			
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Заместители директора.	Сентябрь.

документации.			
Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	Заместитель директора.	
Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	Изучение основ составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося (даётся опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося).	Педагог-психолог.	Ноябрь.
	Классный час как урок взаимопонимания.	Педагоги-наставники, педагог-психолог.	
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	Методика целеполагания. Триединая дидактическая цель.	Заместитель директора.	Январь.
	Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самоанализ урока.	Заместитель директора.	
	Самоанализ по качеству цели и задач урока.	Заместитель директора.	
	Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока.	Педагоги-наставники, педагог-психолог.	
	Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализ урока.	Педагоги-наставники.	
Анализ урока.	Триединая дидактическая цель. Основы анализа урока.	Заместитель директора.	Март.
	Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока.	Педагоги-наставники.	

	Совместный анализ урока учителем и педагогом-наставником – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации.	Педагоги-наставники, молодые учителя.	
Проведение методической недели молодого учителя и наставника.	Проведение учителями-наставниками и молодыми учителями мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство.	Заместитель директора, педагоги-наставники, молодые учителя.	Апрель.
Самообразование учителя – лучшее обучение.	Выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год: даётся схема плана работы над методической темой и примерные индивидуальные методические, педагогические, психологические темы.	Заместитель директора, педагоги-наставники.	Май.
Методическая выставка достижений молодого учителя.	Уровень профессионализма молодого учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой учитель глазами наставника.	Заместитель директора, педагоги-наставники, молодые учителя.	Май.
<b>4 год работы молодого педагога</b>			
<b>3 этап Развитие потенциала молодого педагога</b>			
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Заместитель директора.	Сентябрь.
Аттестация.	Изучение нормативных документов	Заместитель	Ноябрь.

Требования к квалификации педагогических работников.	по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	директора.	
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.	Заместитель директора.	Декабрь.
	Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Педагог-наставники, учитель информатики.	
Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.	Заместитель директора.	Январь.
	Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высокомотивированные дети».	Педагог-наставники.	
	Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.	Педагог-психолог.	
	Организация проектной деятельности учащихся.	Педагог-наставники.	
	Подготовка к проведению методической недели молодого учителя и наставника.	Заместитель директора, педагог-наставники, молодые учителя.	
Проведение методической недели молодого учителя и наставника.	Проведение учителями-наставниками и молодыми учителями мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство.	Заместитель директора, педагог-наставники, молодые учителя.	Март.
<b>5 год работы молодого педагога</b>			
<b>3 этап Развитие потенциала молодого педагога</b>			

Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Заместитель директора.	Сентябрь.
Профильное обучение. Профориентация	Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.	Заместитель директора.	Ноябрь.
Успешность педагогической деятельности.	Семинар-практикум «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». «Наказ бывшего стажёра».	Заместитель директора, педагоги-наставники, молодые учителя	Январь.
	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Педагоги-наставники, молодые учителя.	
	Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Педагог-психолог.	
Проведение методической недели молодого учителя и наставника.	Проведение учителями-наставниками и молодыми учителями мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство.	Заместитель директора, педагоги-наставники, молодые учителя	Март.