

Департамент образования администрации Города Томска  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ШКОЛА «ПЕРСПЕКТИВА» Г.ТОМСКА

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ Школы «Перспектива»  
  
И.Е. Сахарова  
Приказ от 16.09.2019 № 351

**ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ  
ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Составитель: Воробьева Е.В.,  
руководитель методического объединения  
учителей начальных классов

ТОМСК, 2019

## Пояснительная записка

«Школа молодого педагога» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя

Создание системы эффективного менеджмента в образовании – задача далеко не простая. Образовательная система интересна тем, что она является, во-первых, системой открытой, взаимодействующей с социальной средой, во-вторых, системой, в которой управление тесно переплетается с педагогическим воздействием, влиянием личного примера руководителя на того, кем он руководит, и, в-третьих, системой, в которой управленческую функцию выполняет не только администратор, но и педагог в процессе обучения, и сам обучающийся, когда он ставит перед собой образовательные цели.

Система образовательного менеджмента состоит из управленческих циклов, различных по времени, объектам и целям, но все они должны быть направлены не только на обеспечение функционирования самой системы, но и на перевод её в качественно новое состояние. Другими словами, любое управленческое решение должно работать на повышение качества образования, формирование развивающей, комфортной образовательной среды, способствующей социализации и развитию личности обучаемого, становлению творческих компетенций педагогического коллектива. Для того чтобы принимались такие решения, директор и его заместители должны быть не только «дирижёрами», но и «солистами оркестра», которые «кончиками пальцев чувствуют» малейшие нюансы педагогического процесса, ведь важнейшим условием квалифицированного управления является знание управляемого объекта и протекающих в нём процессов.

Одним из важнейших управленческих циклов системы образования, который позволяет реализовать системный подход как принцип деятельности и способствует созданию системы эффективного менеджмента, можно считать работу администрации с молодыми педагогами.

**Цель:** обеспечение быстрого и эффективного включения молодого специалиста в профессиональную деятельность, его активного участия в деятельности и развитии учреждения, а также его профессионального развития, способствующего достижению качества результатов педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями.

### **Задачи программы:**

— способствовать формированию школьной системы методического сопровождения молодых и начинающих педагогов;

- создать необходимые условия для профессиональной адаптации молодых педагогов, развития личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений, творческих способностей;
- способствовать удовлетворению потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.

Изучив аналитический материал по кадровому составу педагогов школы, проведя контроль различных характеристик деятельности учителей, администрация нашей школы пришла к осознанию необходимости внедрения в школе проекта «Школа молодого педагога», реализующего системный подход в управленческой деятельности заместителя директора по учебной работе.

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает.

Молодость – возраст, для которого характерны полёт фантазии, неуёмная энергия, желание достигать вершин и ощущение, что тебе всё по плечу. Деятельность молодого человека, увидевшего и вовремя разжёгшего в себе искру личной и профессиональной индивидуальности, бесспорно, способствует прогрессивному развитию той или иной отрасли.

Сегодня, в эпоху реформирования системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники, директора учебных заведений, методисты. А между тем по-прежнему существуют трудности с привлечением в школу грамотных молодых учителей, и (что ещё существеннее) необходимостью удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них есть те, кто просто не нашел себе более высокооплачиваемую работу. Но еще печальнее тот факт, что почти половина из них уходит из системы образования через несколько лет. Проблем, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые из них (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения. А вот проблемы адаптации в коллективе, создания эмоционально благоприятной атмосферы, методической подготовки грамотного специалиста вполне могут быть решены в стенах учебного заведения.

Таким образом, актуальность и социальная значимость данного вопроса не вызывают сомнения.

Разумеется, всем понятно, что любой человек, начинающий свой путь в профессии, должен испытывать затруднения вследствие отсутствия опыта. Но, по нашему мнению, учителям в этом смысле повезло меньше других: педагогическое образование не обеспечивает им достойную «стартовую площадку» и, вероятно, именно поэтому становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем представителя любой другой интеллигентской профессии.

Основной **принцип работы** школы – принцип диалога, межличностной коммуникации. В работе с молодым педагогом применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализация и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Показателем эффективности работы в школе молодого педагога является раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста, привлечение его к участию в общественной жизни коллектива, формирование у него общественно значимых интересов, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства, наличие потребности в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке, поэтому в программе обучения молодого специалиста предлагаются теоретические занятия по таким вопросам как:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечивается поддержка молодым педагогам и в области практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение разряда – занятия проводят заместители директора по учебной и воспитательной работе, психолог.

## Механизмы реализации программы

В Школу молодого педагога привлекаются педагоги, имеющие статус молодого специалиста и педагоги в возрасте до 35 лет. Занятия «Школы молодого педагога» проводятся один раз в месяц согласно плану, который рассчитан на три года обучения.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя в Школе молодого педагога.

С учителями, которые работают в школе первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования уроков и внеклассных мероприятий. Организуются консультации по:

- оформлению классных журналов;
- составлению тематических планов.

Проводятся практикумы по:

- разработке планов воспитательной работы;
- поурочному планированию;
- проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида;
- оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока;
- планированию учета знаний.

Молодым учителям выдаются памятки и методические разработки по темам:

1. «Основные требования к личностно ориентированному уроку»
2. «Деятельность учителя с личностно ориентированной направленностью»
3. «Самоанализ урока»
4. «План психологического анализа урока»
5. «Как подготовить современный урок?»
6. «Как анализировать свой урок?»
7. «Как писать конспект урока?»
8. «Нестандартные формы проведения урока».

В работе с молодыми учителями используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум.

Второй год работы школы посвящен актуальным вопросам профессиональной деятельности учителя, самосовершенствованию педагогов с учетом современного уровня развития психолого-педагогической науки.

Выдаются памятки:

1. Концепция одаренности.
2. Параметры традиционной инновационной («развивающей») педагогики.

3. Анкеты для изучения классного коллектива: «Я и мой круг общения», «Интересы и досуг», «Я в школе», тест-опросник: «Мое мнение о классе» и другие.

4. Описание модели учащегося 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 и 11-го классов.

Третий год работы школы связан с определением системы формирования методических папок учителя, портфолио, определения подходов в работе с одаренными детьми. В рамках программы заседания проводятся в активной форме, для молодых учителей готовятся методические разработки, памятки.

В конце каждого года обучения молодые учителя делают самоанализ педагогической деятельности и намечают пути дальнейшего самосовершенствования. Занятия в Школе молодым педагогам помогут:

- ориентироваться в методических терминах;
- методически грамотно ставить цели урока;
- различать типы уроков;
- строить планы (сценарии) уроков различных типов;
- иметь представление о педагогических технологиях;
- познакомиться с особенностями проектной технологии;
- узнать, как можно использовать в своей практической деятельности информационно-коммуникативные технологии.

**Поэтапный план работы по оказанию помощи молодому педагогу  
в профессиональном становлении**

Содержание	Этапы		
	«адаптационный»	«проектировочный»	«контрольно-оценочный»
<b>Задачи</b>	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
<b>Формы работы</b>	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
<b>Средства, методы</b>	Диагностика, посещение зам. директора уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя», педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, наблюдение; беседа; анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер классы, проблемно-деловые, рефлексивно деловые игры)

### 1 год работы Школы молодого педагога

**Тема:** «Профессиональные знания и умения учителя – залог творчества и успеха школьников».

**Ожидаемый результат:** соответствие учебных и внеклассных занятий ситуативно-активному уровню.

№ п/п	Время проведения	Форма проведения	Тема	Ответственный
1.	II неделя сентября	Диагностика	Профессиональные затруднения педагогов	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
2.	III неделя сентября	Индивидуальные консультации Собеседование	Результаты диагностики.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
3.	IV неделя сентября	Занятие	Изучение нормативно-правовой базы: - инструктаж о ведении школьной документации; - учебный план - программа - рабочая программа учителя - поурочное планирование	наставники заместитель, директора
4.	II неделя октября	Индивидуальные консультации	Работа со школьной документацией.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
5.	II неделя октября	Посещение уроков	Организация посещения уроков молодого учителя Цель: выявление затруднений в учебной работе, оказание методической помощи.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
6.	III неделя октября	Практическое занятие	Учитель в начале пути. Приемы эффективного общения молодого педагога и учеников.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
7.	III неделя ноября	Семинар - практикум	Учитель в начале пути. Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания	заместитель директора
8.	IV неделя ноября	Практическое занятие	Подготовка учителя к уроку: теория, практика.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
9.	I неделя декабря	Посещение уроков	Организация посещения уроков молодого учителя Цель: выявление затруднений в учебной работе, оказание методической помощи.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
10.	II неделя декабря	Занятие	Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности.	заместитель директора по ВР
11.	III неделя	Семинар-	Оценивание знаний учащихся:	заместитель

	декабря	практикум	теория, психология, практика	директора по ВР, школьные психологи
12.	III неделя января	Семинар- практикум	Организация мониторинговых исследований.	заместитель директора
13.	II неделя февраля	Посещение уроков	Посещение уроков молодыми учителями у учителей - стажистов.	учителя стажисты, наставники
14.	III неделя февраля	Проблемный семинар	Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
15.	III неделя марта	Теоретический семинар	Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	заместитель директора
16.	II неделя апреля	Диагностика	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	психологи школы, наставники
17.	III неделя апреля	Беседа	Самообразование учителя – лучшее обучение.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
18.	III неделя мая	Выставки, посещение уроков	Неделя молодого учителя. Подведение итогов работы.	руководитель ШМП, наставники, заместитель директора
19.	Июнь	Анализ I года работы Школы молодого учителя		руководитель ШМП, наставники, заместитель директора

### 2 год работы Школы молодого педагога

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	сентябрь
2	Основы целеполагания урока.	Методика целеполагания. Трехдиадная дидактическая цель.	октябрь
3	Классное руководство.	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). Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы Предлагается структура плана воспитательной работы классного руководителя	ноябрь
4	Составление характеристик и класса с	Классный час как урок взаимопонимания. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Дается опора для	декабрь

	учёт возрастных особенностей учащихся.	составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося	
5	Познавательная деятельность школьников	Мотивы обучения. Раскрываются психологические особенности познавательной деятельности школьников; предлагаются способы формирования познавательных интересов у школьников	январь
6	Самоанализ урока.	Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализ урока.	февраль
7	Анализ урока.	Триединая дидактическая цель. Основы анализа урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока Совместный анализ урока учителем и заместителем директора - эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	март
8	Воспитательный процесс в школе	Суть и содержание процесса воспитания. Изучаются формы и виды воспитательных мероприятий; раскрываются особенности методов воспитания школьников; предлагаются критерии воспитанности личности. Раскрывается понятие «особенности ориентированного обучения и воспитания школьников»	апрель
9	Методическая выставка достижений молодого учителя	Уровень профессионализма молодого учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой учитель глазами коллег	май

### 3 год работы Школы молодого педагога

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников	Портфолио аттестуемого Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	октябрь
3	Нестандартные формы урока	Система нестандартных уроков Нестандартные уроки в планах методической работы, карта экспертной оценки проведения нестандартных уроков	октябрь
4	Использование информационных технологий	Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	декабрь
5	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-	Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету	январь

	исследовательскую деятельность		
6	Методика работы с одарёнными детьми	Особенности работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети» Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся	февраль
7	Профильное обучение. Профорентация.	Концепция мультипрофильного обучения. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.	март
8	Успешность педагогической деятельности	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Портфолио молодого учителя	апрель
		Чему научился молодой учитель? Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя»	май

В рамках программы заседания проводятся в активной форме, для молодых учителей готовятся методические разработки, памятки.