



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
Детско-юношеский центр «Синяя птица» г. Томска
(МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица»)**

Мокрушина ул., 22, Томск, 634045, тел.(факс): (3822) 42-77-66, 41-13-66,
e-mail: bluebird@education70.ru

**Принята
решением методического совета
Протокол №1 от 29.08.2025**

**Утверждаю
Директор МАОУ ДО ДЮЦ
«Синяя птица»
_____ Л.В. Лузина
01.09.2025**

**Программа методического сопровождения
молодых педагогов учреждения**

«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

Автор-составитель:
Скирневская И.В.

Томск -2025

Пояснительная записка

Каждый год в учреждение дополнительного образования приходят молодые педагоги, окончившие педагогические вузы или колледжи, имеющие большой перерыв в педагогической работе, а так же молодые люди с большим творческим потенциалом и не имеющие педагогического образования. Значительную часть педагогических кадров составляют те люди, которые сами прошли эту школу, затем получили специальное образование и возвратились в свои учреждения дополнительного образования в новом качестве – педагога-психолога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования.

Перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся, общается с родителями. Для этих педагогов необходимо создавать условия для их профессионального становления и формирования потребности в непрерывном самообразовании.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы Детско-юношеского центра «Синяя птица». Таким образом, в течение ряда лет в учреждении создана и эффективно работает система непрерывного профессионального повышения квалификации молодых педагогов со средним специальным и высшим образованием, имеющих педагогический стаж по специальности менее 3 лет.

Такая организация работы позволяет выявлять затруднения, потребности и образовательные запросы педагогов, своевременно оказывать методическую помощь, обеспечивать их необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами, создавать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач новой деятельности (режима работы, оценки труда, поощрения, стимулирования, вознаграждения; обеспечение необходимыми ресурсами для осуществления обновления образовательного процесса), управлять профессиональным саморазвитием педагога через обучение непосредственно на рабочем месте.

Начинающим педагогам предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Для успешной адаптации молодых специалистов разработана Программа «Школа молодого педагога», которая работает в течение всего учебного года.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях УДО и эффективного развития его профессиональной компетентности.

Основными **задачами** являются:

1. Обеспечение условий (управленческих, методических, информационных и др.) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательно-воспитательный процесс молодых специалистов и вновь принятых педагогов.
2. Ознакомление педагогов с приоритетными направлениями работы учреждения, особенностями контингента обучающихся.
3. Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры к их устранению.
4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста, потребности профессионального самосовершенствования.

Срок реализации программы -3 учебных года. Занятия проводятся ежемесячно.

В работе с молодыми специалистами используются различные **формы**: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, индивидуальные и групповые консультации, обсуждаются вопросы дидактики, проектирования дополнительной общеразвивающей программы, организации воспитательной работы.

Этапы реализации Программы:

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

ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

Планирование работы 1 год

1 этап – диагностический

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в учреждении дополнительного образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

1. Определить сформированность профессионально значимых качеств молодых педагогов для разработки адаптационной программы профессионального становления молодого специалиста.
2. Сформировать навыки самоорганизации.
3. Выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой педагог с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области планирования образовательного процесса, анализа и самоанализа занятия.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия ШМП;
- тренинги, заседания круглого стола.

№	Содержание работы	Срок	Ответственный
1	1. Документация педагога дополнительного образования 2. Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждений дополнительного образования. 3. Сайт ОУ, правила размещения информации и наполнение личной странички педагога. 4. Анкетирование по Карте профессионального запроса молодого педагога (диагностика профессиональных затруднений)	Сентябрь	Зам директора по УВР, методист
2	1. Методика построения и организации учебного процесса. 2. Составление технологической карты занятия, конспекта занятия. 3. Анализ результатов своей профессиональной деятельности	октябрь	Зам директора по УВР, методист
3	1. Организация и проведение промежуточного контроля	ноябрь	Зам директора по

	обучающихся. Критерии оценки 2.Аттестационные занятия в творческих объединениях.		УВР, методист В.
4	Решение педагогических кейсов.	декабрь	Зам директора по УВР, методист
5	Особенности организации работы с родителями в учреждении дополнительного образования	февраль	Зам директора по УВР, методист
6	Методическая продукция как результат профессионального развития педагога (публикация, статья и т.д.)	март	Зам директора по УВР, методист
7	Открытое занятие-особенности подготовки и проведения	апрель	Зам директора по УВР, методист
8	Подведение итогов работы за год Составление молодым педагогом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год.	май	Зам директора по УВР, методист.

Планирование работы 2 год

2 этап – самостоятельный творческий поиск

Цель – формирование потребности молодого педагога в своем дальнейшем профессиональном росте, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Задачи:

1. Стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого педагога посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
2. Сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение занятий;
- мастер-классы;
- открытие занятия, мероприятия.

№	Содержание работы	Срок	Ответственный
1	1. Анкетирование молодых педагогов на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений. 2. Составление тематического планирования, плана по самообразованию, плана воспитательной работы в творческом объединении	Сентябрь	Зам директора по УВР, методист
2	Посещение занятий опытных педагогов, обсуждение	октябрь	Зам директора по УВР, методист
3	1. Посещение занятий молодых педагогов с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. 2. Структура учебного занятия. 3. Технологическая карта занятия. 4. Самоанализ результатов своей профессиональной деятельности	ноябрь	Зам директора по УВР, методист

4	1. Организация и проведение промежуточного контроля обучающихся. Критерии оценки 2. Аттестационные занятия в творческих объединениях.	декабрь	Зам директора по УВР, методист В.
5	Решение педагогических кейсов.	январь	Зам директора по УВР, методист
6	Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе.	февраль	Зам директора по УВР, методист
7	Портфолио педагога. Использование учебно-дидактических материалов в образовательном процессе.	март	Зам директора по УВР, методист
8	Круглый стол «Компетенции и компетентность». Динамика роста профессионализма молодого учителя: • открытые занятия; • презентации тем самообразования; • методическая выставка	апрель	Зам директора по УВР, методист
9	Подведение итогов работы за год Составление молодым педагогом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год.	май	Зам директора по УВР, методист.

Планирование работы 3 год

3 этап – оценочно-рефлексивный

Цель - создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога профессионала.

Задачи:

1. Сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности.
2. Сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития.
3. Сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать собственную и учебную деятельность, применять нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности, творческому поиску и самообразованию.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение занятий;
- мастер-классы;
- открытые занятия, мероприятия;
- публичные выступления.

№	Содержание работы	Срок	Ответственный
1	Разработка и утверждение плана работы «Школы молодого педагога» на учебный год. Проектирование дополнительных общеразвивающих программ.	сентябрь	Зам директора по УВР, методист
2	Посещение занятий опытных педагогов, обсуждение	октябрь	Зам директора по УВР, методист

3	Посещение занятий молодых педагогов с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	ноябрь	Зам директора по УВР, методист
4	1. Организация и проведение промежуточного контроля обучающихся. Критерии оценки 2. Аттестационные занятия в творческих объединениях.	декабрь	Зам директора по УВР, методист В.
5	Система работы с одаренными детьми. Понятие «одарённость». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми.	февраль	Зам директора по УВР, методист
6	Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы работы.	март	Зам директора по УВР, методист
7	Организация декады молодого педагога (занятия, мероприятия, выступления)	апрель	Зам директора по УВР, методист
8	Подведение итогов работы за год Составление молодым педагогом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год.	май	Зам директора по УВР, методист.

Планируемые результаты Программы:

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Педагога;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества учебно-воспитательного процесса.

Показатели эффективности реализации Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность;
2. Владение методикой проведения занятий;
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка;
4. Умение организовать воспитательную работу;
5. Умение индивидуально работать с детьми;
6. Владение системой контроля и оценки знаний учащихся;
7. Становление молодого педагога как педагога-профессионала;
8. Демонстрация результатов образовательной деятельности через участие педагога и учащихся в конкурсах, научно-практических конференциях.