

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

« Детский сад № 75»

Принято Педагогическим советом МДОУ  
«Детский сад № 75»  
Протокол № 1 от 31.08.2023 г.

Утверждено приказом заведующего  
МДОУ «Детский сад № 75» № 04-03/23-2  
от «31» 08. 2023 г.



**Программа сопровождения молодых специалистов  
ДОУ  
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

разработала  
старший воспитатель  
Колесова Е.Н

город Ярославль, 2023 год

## *Содержание*

### I раздел

- 1.1 Пояснительная записка. Паспорт Программы.....3
- 1.2 Цель, задачи, основные направления и формы работы.....7
- 1.3 Система работы с начинающими педагогами.....8
- 1.4 Ожидаемые результаты деятельности ШМП.....10

### II раздел

- 2.1 Этапы реализации школы молодого педагога.....11
- 2.2 Учебный план.....13
- 2.3 Календарно-тематический план работы ШМП, 1 год обучения.....17.
- 2.4 Календарно-тематический план работы ШМП, 2 год обучения.....22
- 2.5 Календарно-тематический план работы ШМП, 3 год обучения.....27
- 2.6 Критерии и показатели оценки эффективности реализации ШМП...31

Литература.....38

Приложения.....39

## *1.1 Пояснительная записка. Паспорт Программы.*

Глобальные преобразования последних лет, происходящие в современной России, ставят особые задачи перед системой дошкольного образования. Основным приоритетом сегодня выступает деятельностный подход, реализуемый в рамках Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (взаимодействие педагога с ребенком принятие и поддержка его индивидуальности, интересов и потребностей, развитие эмоционального благополучия). Ориентация на деятельностный подход означает и новый стиль педагогического поведения, овладение его теорией и технологией ставится необходимым условием успешной работы педагогов.

Приоритетность данного направления развития образования фиксируется не только в ФГОС ДО, но и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа».

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует управленческую команду ДОО в организации субъекта управления на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

Таким образом, одним из важнейших направлений деятельности ДОО, в условиях обновления системы образования, является развитие кадрового потенциала, что требует от образовательной организации модернизации системы управления в вопросах формирования профессиональной компетентности начинающих педагогов. Правомерность существования понятия «компетентность», применительно к вопросу формирования профессиональной позиции у молодых специалистов ДОО, и теоретические идеи компетентного подхода в нашем понимании нашли обоснование в работах В.Д. Шадрикова.

Шадриков В.Д. дает следующее определение: «Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личных качеств, позволяющее решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности».

По результатам обследования, проведенных в ДОО было выявлено, что у 70% молодых специалистов не сформировано представление о себе как «идеальном педагоге» - каким Вы хотели стать, «потенциальном педагоге» -

каким бы Вы могли стать и «реальном педагоге» - как себя оцениваете. Приступая к своим должностным обязанностям более 89% начинающих педагогов ориентированы на выполнение преподавательской и культурно-просветительской функций воспитателя. Выпускник вуза, преподавательского колледжа не мотивирован на личностное общение с детьми, родителями, коллегами. Проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, остается актуальной по сегодняшний день.

В современных условиях молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности и систематически совершенствоваться в период самостоятельного осуществления профессиональной деятельности. Процесс совершенствования начинающего педагога определяется, с одной стороны, наличием развивающей профессиональной среды, налаженной системой наставничества, а с другой стороны – степенью активности самого педагога, его способностью рационально использовать ее потенциал, воздействовать на окружающую среду и оптимизировать все ее структурные компоненты.

Модернизация системы образования в России укрепила наши взгляды на необходимость формирования профессиональных компетенций у молодых специалистов ДОО посредством организации системы наставничества в рамках «Школы молодого специалиста» (ШМС), которая является структурным элементом методической службы детского сада и субъектом внутрисадового управления.

### *Паспорт Программы*

<p>Полное название Программы</p>	<p>Комплексно-целевая Программа по сопровождению педагогической деятельности молодых педагогов в повышении их профессиональной компетентности на базе МДОУ «Детский сад № 75»</p>
<p>МДОУ</p>	<p>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 75»</p>
<p>Основания для разработки Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конвенция ООН о правах ребенка 1989 г</li> <li>• Конституция Российской Федерации</li> <li>• Федеральный закон № 124 от 24 июня 1998 г. «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»;</li> <li>• СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»</li> <li>• Приказ Минобрнауки России от 08.11.2010 N 1116 (ред. от 23.01.2018) О целевых показателях эффективности работы бюджетных</li> </ul>

	<p>образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования</li> <li>• «Профессиональный стандарт педагога» приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н</li> </ul>	
Автор Программы	Старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 75» Колесова Е.Н.	
Место реализации, адрес, телефон	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 75» 150014 г. Ярославль, ул. С.-Щедрина, д. 40А. Телефон: (4852) 30-34-14	
Цель Программы	Создание в ДОУ условий для саморазвития и самореализации молодых специалистов	
Направления развития и образования педагогов в рамках Программы	Активизация внутреннего творческого потенциала молодых специалистов, применение полученных теоретических знаний на практике.	
Целевые индикаторы (показатели) и значения Программы	Целевые индикаторы (критерии оценки)	Целевое значение на начало (01.09) и на конец (31.05) реализации Программы (показатель, результат)
	1. Компетентность в области личностных качеств	1.1. Эмпатийность и социорефлексия 1.2. Самоорганизованность 1.3. Общая культура
	2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	2.1. Умеет ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей 2.2. Умеет перевести тему ОД в педагогическую задачу 2.3. Умеет вовлечь детей в процесс формулировки целей и задач
	3. Компетентность	3.1. Умеет создать ситуации,

	в области мотивации образовательной деятельности	обеспечивающие успех в образовательной деятельности 3.2. Умеет создать условия обеспечения позитивной мотивации воспитанников 3.3. Умеет создать условия для самомотивирования воспитанников
	4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	4.1. Компетентность в осуществлении педагогической деятельности 4.2. Компетентность в обучении дошкольников 4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности
	5. Компетентность в области реализации ООП, разработке планов ОР, принятия педагогических решений	5.1. Умение реализовывать ООП 5.2. Умение разработать собственные программы, методические и дидактические материала 5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях
	6. Компетентность в области организации образовательной деятельности	6.1. Умение устанавливать субъект – субъектные отношения 6.2. Умение организовывать познавательную деятельность детей 6.3. Умение реализовывать педагогическое оценивание
Этапы и сроки реализации Программы	Программа реализуется в три этапа: временной промежуток каждого нового этапа с 01.09 по 31.05 на протяжении трех лет	
Количество обучающихся	По заявлению молодого специалиста	
Требования предъявляемые к обучающемуся	Педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности менее трех лет и не имеющие квалификационной категории	
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни</li> <li>• Сформируется творческий психологически грамотный педагогический коллектив с</li> </ul>	

	<p>пониманием необходимости в непрерывном самообразовании. Постоянном повышении профессиональной компетентности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня</li> <li>• У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскроется творческий потенциал</li> </ul>
Контроль исполнения Программы	Администрация МДОУ «Детский сад № 75» осуществляет контроль за реализацией Программы на основе аналитической справки, текущего и оперативного контроля, для проведения своевременной коррекции и регуляции хода реализации Программы.

### *1.2 Цель, задачи, основные направления и формы работы*

**Цель работы с молодыми специалистами:** создание в ДОУ условий для саморазвития и самореализации молодых специалистов, для приобретения ими практических навыков, необходимых успешному вхождению в профессиональную деятельность, закрепление молодых специалистов в коллективе.

#### **Задачи:**

1. Создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе молодым педагогам, в процессе адаптации поддерживать эмоционально, укрепить веру в себя.
2. Оказать помощь в приобретении навыков практической деятельности используя эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, оказать помощь в планировании и организации самого процесса, способствовать усвоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности, развивать познавательный интерес к профессии, активному усвоению приёмов работы с детьми и родителями.
4. Совместно планировать этапы самообразования молодых специалистов с наставником, приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиции ДОУ.

### **Основные направления:**

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых мероприятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение организованной ОД по обмену опытом, совершенствование методов эффективного взаимодействия с детским коллективом.
6. Ознакомление, практическое применения различных форм и методов работы по взаимодействию с родителями (законными представителями детей).

### **Формы работы:**

- Консультации (индивидуальное, групповое);
- Семинары;
- Практические занятия;
- Ярмарка педагогических идей, «Педагогический марафон ДОО» и т.д.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учетом следующих факторов:

- Уровень базового образования, теоретическая подготовленность, индивидуальные особенности;
- Уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов своей деятельности хотят добиться) с учетом практического опыта работы с детьми.

### ***1.3. Система работы с начинающими педагогами, организация наставничества.***

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Многие специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОО, к образованию ребенка предъявляются определенные требования, представленные в ФГОС ДО. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области практической педагогики, психологии, знающие основные

развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Молодой специалист – это педагог, имеющий прочные теоретические знания, но не умеющий применять их на практике, находящийся в стрессовом состоянии в период трудовой адаптации.

Сопровождение молодого специалиста в период трудовой адаптации, предполагает систему работы с начинающими педагогами с целью приобретения максимального практического опыта в сжатые сроки.

Система работы с начинающими педагогами предполагает поэтапный сбор, анализ полученной информации о педагоге и планирование индивидуального образовательного маршрута каждого молодого специалиста с учетом потребностей и уровня профессиональной грамотности.

*Трудовая адаптация* – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в которой и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Поступая на работу, педагог активно включается в система профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым, подчиняя свое поведения служебным предписаниям данного учреждения.

Т.о., с целью профилактики дезадаптации молодых специалистов к условиям ДОО и решения проблемы приобретения практического опыта в сжатые сроки, существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого специалиста и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – динамичный процесс, который обеспечивает восхождение начинающего педагога к вершине профессионализма, на основе ценностного отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней и мотивационной позиции. Наставничество представляет собой сложное системное явление, характеризующееся совокупностью отношений между элементами, сохраняющих устойчивость в процессе изменения и развития.

Система наставничества, в рамках «Школы молодого педагога», представляет собой единый процесс взаимодействия и сотрудничества молодых специалистов, наставников, администрации, специалистов психолого-методических служб, всероссийских и международных образовательных пространств по выработке компетенций в сфере осуществления воспитательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении, разрешения сложных профессиональных проблем, осуществления нравственно обоснованного выбора и т.д.

Модель наставничества МДОУ «Детский сад № 75» предполагает, что на пути следования молодого специалиста лежат основные процессы: сначала в виде информации, которую необходимо получить посредством диагностирования, анкетирования, тестирования для конструирования профессионального пространства, затем в виде материального объекта, когда проектируется индивидуальный образовательный маршрут, разрабатывается программа психолого-педагогического сопровождения профессионального становления воспитателей ДОО, которая обеспечивает формирование установок на личностное совершенствование, стремление к самопознанию, потребности в анализе собственных личностных качеств, потенциалов и качества других людей, ответственности за процесс и результаты профессиональной деятельности, разрабатывается проект повышения профессиональной компетенции под конкретного субъекта взаимодействия, с последующими процессами рефлексии и корректировки с учетом личностных потребностей начинающего педагога.

Кроме основных процессов в организации системы наставничества существуют еще и вспомогательные процессы. Эти процессы напрямую не контактируют с молодым специалистом и предназначены для обеспечения нормального функционирования основных процессов.

#### ***1.4. Ожидаемые результаты деятельности ШМП.***

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать запросам современных требований.
- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.
- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
- У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

## II ЧАСТЬ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Этапы реализации

Система наставничества в МДОУ «Детский сад №75» в рамках «Школы молодого педагога» построена на процессной модели управления и затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Система наставничества в рамках «Школы молодого педагога» предполагает трехгодичную программу сопровождения молодого педагога. Программа сопровождения молодого специалиста предполагает несколько этапов профессионального становления с описанием индивидуального маршрута развития, перспективным планом взаимодействия в системе: заведующий – молодой специалист, старший воспитатель – молодой специалист, наставник – молодой специалист, ведение дневника установленной формы по взаимодействию с наставником, поэтапное наполнение педагогического портфолио, к содержанию которого разработана система требований, утверждено положение.

Программа сопровождения молодого специалиста предполагает три этапа саморазвития при обязательном сопровождении субъектов взаимодействия: руководитель ДОО, старший воспитатель, наставник. Образовательный маршрут начинающего педагога индивидуален, в зависимости от выявленных потребностей сопровождение могут оказать узкие специалисты, коллеги других ДОО.

**1 этап** (1-й год работы) – АДАПТАЦИОННЫЙ. Период адаптации самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться наставников. Необходимо предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Взаимодействие «*Заведующий д/с – молодой специалист*» - вместе с молодым специалистом изучает нормативно-правовую базу, ведение документации, проводит анкетирование. Несет ответственность за создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе, обеспечивает доступ к методической литературе, материалам перспективного планирования, дидактическим материалам, знакомит с методическим кабинетом. Заполняет информационную карту педагога, в течение года проводит оценку педагогической деятельности. В конце года совместно с наставником и молодым специалистом проводит разработку индивидуального плана профессионального становления.

Взаимодействие «*Наставник - молодой специалист*» - молодой специалист несколько дней проходит стажировку вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. В течение года наставник контролирует ведение «Творческого дневника» о выполненной

работе и по самообразованию, проводит планирование работы над методической темой на следующий год.

Взаимодействие *«Старший воспитатель - молодой специалист»* - составляют план совместной работы молодого специалиста и наставника, т.е. планируются необходимые консультации, организация совместной деятельности, организация прогулки детей и т.д. (*происходит планирование трансляции практического опыта»*)

**II этап** (2-й год работы) – ОСНОВНОЙ (проектировочный). Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Аттестация педагогов с целью подтверждения соответствовали занимаемой должности или для установления соответствия их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

Взаимодействие *«Старший воспитатель - молодой специалист»* - направляет педагога на открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства. Приобщает педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов. Привлекает молодых специалистов к показу занятий на уровне детского сада, участию в диспутах, ярмарках педагогических идей, мастер-классах и других мероприятиях. Взаимодействие *«Молодой специалист - наставник»* - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

Взаимодействие *«Старший воспитатель – наставник»* - составляют план совместной работы молодого специалиста и наставника на год.

**III этап** (3-й год работы) – КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ. Складывается система работы, имеются собственные разработки, педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Взаимодействие *«Старший воспитатель - молодой специалист»* + *«Молодой специалист - наставник»* - помогают педагогу внедрять в свою работу новые технологии, оформить портфолио, обобщить опыт работы, подготовиться к аттестации на квалифицированную категорию.

## 2.2 Учебный план

### Учебный план реализации программы «Школа молодого педагога» на 3 года

Основные компетенции	Год обучения	1 год обучения		2 год обучения		3 год обучения
		Количество часов		Количество часов		
		теория	практика	теория	практика	Теория+практика
Основная	Тема раздела	2 ч.	1 ч. 30 мин.	-	1 ч.	1 ч. 30 мин.
		Нормативно-правовое обеспечение деятельности ДОУ				
Профессиональная	Методология практической педагогической деятельности	5 ч. 30 мин.	1 ч. 30 мин.	-	1 ч. 30 мин.	1 ч. 30 мин.

	Педагогические технологии как элемент управления инновационными процессами в ДОУ	2 ч.	2 ч.	1 ч.	2 ч.	1 ч. 30 мин.
	ОД как форма обучения в детском саду. Характерные особенности и структура ОД	1 ч.	1 ч. 30 мин.	-	1 ч. 30 мин.	2 ч. 30 мин.
	Ценностно-смысловое самоопределение педагога	2 ч. 30 мин.	1 ч. 30 мин.	-	4 ч. 30 мин.	4 ч. 30 мин.
	Проектирование и организация РПС в соответствии с ФГОС ДО	1 ч.	30 мин.	-	-	-

	<p>Инновации в образовании. Позиция педагога в инновационных процессах. Творчество педагога</p>	30 мин.	1 ч.	-	-	-
	<p>Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности</p>	1 ч.	30 мин.	-	-	-
Информационная	<p>Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса</p>	1 ч.	30 мин.	-	1 ч. 30 мин.	1 ч. 30 мин.
	<p>Управление информационными ресурсами, ведение документации</p>	30 мин.	1 ч.	-	-	1 ч. 30 мин.

<b>Коммуникативная</b>	Формы взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся	30 мин.	2 ч. 30 мин.	-	3 ч.	3 ч.
	Тайм-менеджмент, или как эффективно организовать свое время	-	-	-	1 ч. 30 мин.	-
	Навыки профессиональной и лично эффективности	-	-	-	1 ч. 30 мин.	-
	<b>ИТОГО</b>	<b>17 ч. 30 мин.</b>	<b>14 ч.</b>	<b>1 ч.</b>	<b>18 ч.</b>	<b>17 ч. 30 мин.</b>

## 2.3 Календарно-тематический план работы ШМП, 1 год обучения

		1-й год обучения					
		Календарно-тематический план					
Основные компетенции	Тема раздела	Кол-во часов		Тема занятия (консультации, семинары, практикумы, дискуссии, круглые столы и т.п.)	Кол-во часов	Срок проведения	Предполагаемый результат
		Теория	Практика				
Правовая	Нормативно-правовое обеспечение деятельности ДОУ	2 ч.	1 ч. 30 мин.	Семинар 1: «Ф3 «Об образовании в РФ» + ФГОС ДО – ориентиры развития»	1 ч./ 30 мин.	сентябрь	Педагог эффективно использует профессиональной деятельности законодательные и иные нормативно-правовые документы органов власти для решения соответствующих профессиональных задач
				Консультация 1: «ФГОС ДО. Особенности построения образовательного процесса в ДОУ. Преемственность ФГОС начального общего образования и ФГОС Дошкольного образования» Практикум 1: «СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы ДОУ»	1 ч.	сентябрь	
Профессиональная	Методология практической педагогической деятельности	5 ч. 30 мин.	1 ч. 30 мин.	Семинар 1: «Планирование ВОП в соответствии с ФГОС ДО»	1 ч. /30 мин.	октябрь	Педагог владеет современными образовательными технологиями,

			<b>Семинар 2:</b> «Методы и приемы организации образовательного процесса в ДОУ»	1 ч./30 мин.	октябрь	технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянно совершенствуется.
			<b>Консультация 1:</b> «Педагогические средства обучения дошкольников»	1 ч. 30 мин.	октябрь	Использует методические идеи, новую литературу и иные источники информации в области методик организации образовательной деятельности с детьми. Осуществляет оценочно-ценностную рефлексию.
			<b>Консультация 2:</b> «Методика руководства игровой деятельностью детей»	1 ч./30 мин.	ноябрь	
			<b>Консультация 3:</b> «Методика воспитания в области дошкольного образования»	1 ч.	ноябрь	
			<b>Семинар 3:</b> «Современные образовательные технологии как элемент управления инновационными процессами в ДОУ»	1 ч.	ноябрь	
			<b>Семинар 4:</b> «Технологии решения педагогических задач: развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение, КСО, ТРИЗ, проектный метод обучения, ИКТ и др.»	0/1 ч. 30 мин.	декабрь	
			<b>Семинар 5:</b> «Здоровьесберегающие технологии педагогического процесса»	1 ч./30 мин.	декабрь	
		Педагогические технологии как элемент управления инновационными процессами в ДОУ		2 ч.		
				2 ч.		

ОД как форма обучения в детском саду. Характерные особенности и структура ОД	1 ч.	1 ч. 30 мин.	Семинар 6: «ОД как форма обучения в детском саду. Характерные особенности и структура ОД»	1 ч.	январь
Ценностно-смысловое самоопределение педагога	2 ч. 30 мин.	1 ч. 30 мин.	Семинар 7: Личность педагога и его профессионально-значимые качества»	1 ч.	февраль
			Семинар 8: «Роль самообразования в развитии профессиональной компетентности педагога»	30 мин./1 ч.	февраль
Проектирование и организация РППС в соответствии с ФГОС ДО	1 ч.	30 мин.	Семинар 9: «Портфолио педагога, как средство самореализации»	1 ч./30 мин.	февраль
			Семинар 10: «Создание психологически комфортной развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО»	1 ч./30 мин.	март
Инновации в образовании. Позиция педагога в инновационных процессах. Творчество педагога	30 мин.	1 ч.	Семинар 11: «Инновации в образовании. Позиция педагога в инновационных процессах. Индивидуальное и коллективное творчество педагогов»	30 мин./1 ч.	март

	Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности	1 ч.	30 мин.	<b>Семинар 2:</b> «Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности»	1 ч./30 мин.	март	
Информационная	Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса	1 ч.	30 мин.	<b>Семинар 1:</b> «Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса»	1 ч./30 мин.	апрель	Педагог может самостоятельно обеспечить эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, готовыми программно-методическими комплексами. Педагог использует компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы, готов к ведению документации на электронных носителях
		30 мин.	1 ч.	<b>Семинар 2:</b> «Управление информационными ресурсами, ведение образовательной деятельности с использованием ИКТ, ведение документации с использованием электронных ресурсов»	30 мин./1 ч.	апрель	
	Управление информационными ресурсами, ведение документации	30 мин.	2 ч. 30 мин.	<b>Семинар 3:</b> Педагогическая этика общения»	0/1 ч. 30 мин.	апрель	Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может
Коммуникативная	Формы взаимодействия с родителями (законными	30 мин.	2 ч. 30 мин.				

	представителями) обучающихся			<p><b>Консультация 3:</b> «Система работы с родителями в условиях модернизации дошкольного образования»</p> <p><b>Семинар 4:</b> «Стили взаимодействия с родителями»</p>	30 мин.	май	<p>устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет выработать стратегию, тактику и технику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально-значимых целей, умеет убеждать, аргументировать свою позицию, владеет ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речью, публичным представлением результатов.</p>
<b>ИТОГО</b>	<b>17 ч. 30 мин.</b>	<b>14 ч.</b>					

## 2.4 Календарно-тематический план работы ШМП, 2 год обучения

2-й год обучения

Компетенции Основные		Календарно-тематический план				Предполагаемый результат
		Кол-во часов	Тема занятия (консультации, семинары, практикумы, дискуссии, круглые столы и т.п.)	Кол-во часов	Срок проведения	
Правовая	Тема раздела	Теория	Практика			
	Нормативно-правовое обеспечение деятельности ДОУ	-	1 ч.	-/1 ч.	сентябрь	Педагог эффективно использует профессиональной деятельности законодательные и иные нормативно-правовые документы органов власти для решения соответствующих профессиональных задач
Профессиональная	Методология практической педагогической деятельности	-	1 ч. 30 мин.	0/1 ч. 30 мин.	октябрь	Педагог владеет современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции,
						«Методология организации образовательной среды в рамках педагогической деятельности» (анализ системы планирования ВОП, организации режимных моментов, интеграции деятельности педагога и узких специалистов, обеспечения развития детей во всех видах детской деятельности» - внутренний аудит

	Педагогические технологии как элемент управления инновационными процессами в ДОУ	1 ч.	2 ч.	<p><b>Семинар:</b> «Педагогические технологии, применяемые в практике педагога» (анализ эффективности применяемых технологий на практике)</p> <p><b>Круглый стол:</b> «Применение педагогических технологий в организации образовательного процесса» (анализ организации НОД, режимных моментов, организации РППС с позиции применения педагогических, здоровьесберегающих технологий)</p> <p><b>Практикум:</b> «Технологическая карта, как форма написания НОД (анализ концепта НОД в соответствии с требованиями, обобщение и распространение опыта работы)»</p>	0/1 ч.	ноябрь	снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянно совершенствуется. Использует методические идеи, новую литературу и иные источники информации в области методик организации образовательной деятельности с детьми. Осуществляет оценочно-ценностную рефлексию.
ОД как форма обучения в детском саду. Характерные особенности и структура ОД	-	1 ч. 30 мин.			0/1 ч. 30 мин.	декабрь	
Ценностно-смысловое самоопределение педагога	-	4 ч. 30 мин.		<p><b>Цикл тренингов:</b> уверенности в межличностных отношениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Умение приобретать знакомства»</li> <li>- «Элементы тайм-менеджмента»</li> <li>- «Уверенность в разрешении конфликтных ситуаций»</li> <li>- «Преодоление барьеров межличностного общения»</li> </ul>	0/2 ч. 30 мин.	Январь - февраль	

			<p><b>Цикл практикумов:</b> «Формирование программы (плана) профессионального и личностного роста педагога»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- карьерное консультирование (предоставление педагогу объективной информации о его личности и деятельности)</li> <li>- проектирование программ (планов) профессионального и личностного роста педагога</li> <li>- реализация части программы (плана) снятия психоэмоционального напряжения у педагогов (аутотренинговые упражнения, медитативные техники, релаксационные техники)</li> </ul>	0/2ч.	Март-апрель	
--	--	--	--	-------	-------------	--

Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса	-	1 ч. 30 мин.	<b>Практикум:</b> «Аттестация педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» (формирование отчетов «Информация о результатах профессиональной деятельности» педагогических работников организации в АСИОУ, работа с РИД)	0/1 ч. 30 мин.	апрель	Педагог может самостоятельно обеспечить эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, готовыми программно-методическими комплексами. Педагог использует компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы, готов к ведению документации на электронных носителях
						Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет выработать стратегию, тактику и технику
Информационная	-	3 ч.	<b>Практикум:</b> «Техники преодоления родительских возражений и сопротивлений»	0/3 ч.	май	Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет выработать стратегию, тактику и технику
						Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет выработать стратегию, тактику и технику
Коммуникативная	-	1 ч. 30 мин.	<b>Практикум:</b> «Тайм-менеджмент, или как эффективно организовать свое время»	0/1 ч. 30 мин.	май	Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет выработать стратегию, тактику и технику
						Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет выработать стратегию, тактику и технику

	<p>Навыки профессиональной и личной эффективности, сила убеждений</p>	-	<p>1 ч. 30 мин.</p>	<p><b>Практикум:</b> «Навыки профессиональной и личной эффективности, сила убеждений, или как наши мысли влияют на нашу жизнь»</p>	<p>0/1 ч. 30 мин.</p>	<p>май</p>	<p>взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социальных-значимых целей, умеет убеждать, аргументировать свою позицию, владеет ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов.</p>
<p><b>ИТОГО</b></p>	<p><b>1</b></p>	<p><b>18 ч.</b></p>					

## 2.5 Календарно-тематический план работы ШМП, 3 год обучения

третий год – контрольно-оценочный.

		3-й год обучения		Календарно-тематический план		Предполагаемый результат
Основные компетенции	Тема раздела	Кол-во часов		Тема занятия (консультации, семинары, практикумы, дискуссии, круглые столы и т.п.)	Срок проведения	
		Теория	Практика			
Правовая	Нормативно-правовое обеспечение деятельности ДОУ	1 ч. 30 мин.		Тема занятия (консультации, семинары, практикумы, дискуссии, круглые столы и т.п.)	В течение года	Педагог эффективно использует профессиональной деятельности законодательные и иные нормативно-правовые документы органов власти для решения соответствующих профессиональных задач
				Контроль, анализ Консультации по запросу		
Профессиональная	Методология практической педагогической деятельности	1 ч. 30 мин.		Консультации по запросу	В течение года	Педагог владеет современными образовательными технологиями, технологиями

	Педагогические технологии как элемент управления инновационными процессами в ДОУ	1 ч. 30 мин.	<b>Контроль, анализ Консультации по запросу</b>	В течение года	педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянно совершенствуется. Использует методические идеи, новую литературу и иные источники информации в области методик организации образовательной деятельности с детьми. Осуществляет оценочно-ценностную рефлексию.
	ОД как форма обучения в детском саду. Характерные особенности и структура ОД	2 ч. 30 мин.	<b>Контроль, анализ, обобщение и распространение опыта педагогической деятельности Индивидуальные консультации по запросу</b>	В течение года	
	Ценностно-смысловое самоопределение педагога	4 ч. 30 мин.	<b>Индивидуальные консультации по запросу (написание эссе, разработка портфолио и т.п.)</b>	В течение года	
<b>Информационная</b>	Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса	1 ч. 30 мин.	<b>Индивидуальные консультации по запросу.</b>	В течение года	Педагог может самостоятельно обеспечить эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию

	<p>Управление информационными ресурсами, ведение документов</p>	<p>1 ч. 30 мин.</p>	<p><b>Индивидуальные консультации по запросу.</b></p>	<p>В течение года</p>	<p>к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, готовыми программно-методическими комплексами. Педагог использует компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы, готов к ведению документации на электронных носителях</p>
--	---	---------------------	---	-----------------------	--

<b>Коммуникативная</b>	<p>Формы взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся</p>	<p>3 ч.</p>	<p><b>Контроль, анализ, обобщение и распространение опыта педагогической деятельности</b></p> <p><b>Индивидуальные консультации по запросу</b></p>	<p>В течение года</p>	<p>Педагог умеет конструировать прямую и обратную связь с другим человеком, может устанавливать контакт с воспитанниками, родителями, коллегами по работе. Умеет вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально-значимых целей, умеет убеждать, аргументировать свою позицию, владеет ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов.</p>
<b>ИТОГО</b>	<b>17 ч 30 мин.</b>				

## 2.6 Критерии и показатели оценки эффективности реализации ШМП

Контрольная функция является неотъемлемой частью управленческой деятельности. Информация, полученная в ходе контроля с последующим его анализом, является основой для принятия управленческих решений.

### **Оценка деятельности молодого специалиста**

Главным инструментом для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг.

В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в т.ч.:

- анализ статистических данных;
- анкетирование;
- экспертное оценивание ОД;
- анализ документов.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого специалиста осуществляют *временные рабочие группы*, сформированные из числа представителей управленческого звена ДОО, членов педагогического коллектива, руководителей методических объединений.

В процессе мониторинговых исследований можно использовать пятибалльную количественно-качественную шкалу.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяются следующие уровни:

- «высокий» - позволяет получать стабильно высокие результаты;
- «достаточный» - результаты адекватны поставленной задаче;
- «удовлетворительный» - дает возможность избежать грубых ошибок;
- «недостаточный» - не гарантирует отсутствие грубых ошибок;
- «низкий» - не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Выраженное в баллах мнение (а это для педагога естественное явление) дает возможность объективно оценить деятельность молодого специалиста по исследуемому параметру, принять правильное решение, сформулировать необходимые рекомендации, сравнить общественную оценку и самооценку и выяснить причины их расхождения, при анализе использовать компьютерную технику.

Оценка по основным параметрам может быть: комплексной, охватывающую одну из сторон или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

<b>Параметры</b>	<b>Способы определения</b>
<b>Стабильные</b> положительные результаты освоения обучающимися образовательной программы ДОО по итогам мониторингов, проводимых организацией	Анализ документации, экспертное оценивание ОД
<b>Создание условий</b> для реализации основной образовательной программы дошкольного образования <b>Проектирование РППС</b> в соответствии с требованиями ФГОС	Анализ условий, беседа, заболеваемость, травматизм.
<b>Создание условий</b> , безопасных для жизни и здоровья детей (по результатам мониторинга)	
<b>Способы достижения результата:</b> педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность действий, новаторство	Анализ ОД, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях, соответствие целевых установок ОД индивидуальным и возрастным особенностям развития детей
<b>Владение педагогической технологией</b>	
<b>Новизна, оригинальность, целесообразность способов достижения результата</b>	Отчеты молодых специалистов по изученной научно-методической литературе, посещениям методического семинара и участию в его работе, по положительным изменениям в организации ОД и СДвРД
<b>Профессиональный рост молодого специалиста</b> , качество самообразования владение современными образовательными технологиями	
<b>Удовлетворенность родителей</b> качеством образовательного процесса и условиями пребывания ребенка в ДОО () по результатам анкетирования	Анкетирование, анализ результатов опроса, наблюдение за деятельностью педагога, планирование и организация открытых мероприятий

### **Формы и методы контроля**

Эффективность проведения любого вида контроля зависит от умелого использования разнообразных форм и методов контроля.

Основным методом является *наблюдение* за ходом работы контролируемого.

Этот метод позволяет изучить состояние педпроцесса, эффективность применяемых педагогом методических приемов, вникнуть в суть

наблюдаемого и дать объективную оценку происходящему. Информация, полученная в процессе наблюдения, должна быть тщательно проанализирована. Для фиксации наблюдаемого полезно использовать технические средства: магнитофон, видеоманитофон, видеокамеру, что способствует точности наблюдений. Для удобства можно воспользоваться схемами наблюдений, которые позволяют детально изучить определенный участок работы или всю работу, ничего не упустив.

Важным является такой метод, как *беседа*. Она позволяет выявить уровень знаний у педагогов, проблемы, имеющиеся в работе. В процессе беседы у воспитателей развивается речь, умение отстаивать свою точку зрения, способность к рефлексии т.д.

В практике используют такие методы контроля как *опрос, анкетирование, тестирование, метод выявления способностей* (Глен Доман). Его цель – предоставить ребенку возможность продемонстрировать свои знания лишь в том случае, если он сам этого захочет. А для этого необходимо создать ситуацию. Такой метод можно назвать *срезовым наблюдением*.

Нельзя сегодня забывать и о проведении *итоговых мероприятий*. Они позволяют выявить тот или иной уровень знаний, умений и навыков у детей. Уровень владения техническими навыками позволяет проконтролировать изучение результатов продуктивной деятельности детей (рисунков, лепки и т.д.).

Важным методом контроля является *изучение документации*, регламентирующей весь процесс жизнедеятельности детей. Так анализ медицинских документов позволяет понять, почему тот или иной ребенок трудно усваивает программу. А получить информацию о ходе выполнения программы руководителю помогает проверка календарных планов. Такой метод контроля, как *хронометраж*, позволяет измерить продолжительность трудовых процессов и сопоставить результаты с требованиями методик.

*Статистический метод* – это сопоставление количественных изменений, выраженных в числах, с качественной их оценкой. Результаты статистического метода нагляднее всего выражаются графически – иллюстрациями, таблицами, схемами.

В практике управления популярен такой метод контроля, как *заслушивание отчетов* воспитателей. Он дает возможность получить представление о положении дел по одному из вопросов воспитания и обучения в конкретной группе.

Одним из методов контроля процесса деятельности является педагогический *мониторинг* – процесс непрерывного научно-прогностического слежения за состоянием, развитием педпроцесса в целях оптимального выбора образовательных целей, задач и средств их решения. Это формирующий контроль, поскольку в его процессе происходит коррекция и координация деятельности.

В управлении Школы молодого педагога необходимо использовать все виды, формы и методы контроля. Правильно организованный контроль является одним из основных условий научного и рационального управления.

### ***Прогнозируемые результаты реализации Программы***

Прогнозируемые результаты реализации Программы:

- апробация Программы в условиях образовательного пространства;
- освоение молодым специалистом основных функциональных обязанностей педагога;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников образовательного процесса;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- достижение высокого уровня готовности молодого специалиста к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах;
- становление молодого специалиста;

Улучшение имиджа ДОО.

### ***Перспективы распространения Программы***

Разработка программы, апробация ее в ДОО имеет большое значение, т.к. ее использование позволяет:

- формировать и изменять систему оценивания достижений молодого педагога в соответствии с принятыми в ДОО нормативными документами;
- формировать рейтинг молодого специалиста в любой период его деятельности;
- формировать портфолио молодого специалиста за период его профессионального становления в ОУ.
- результаты, полученные в ходе реализации данной Программы, будут являться импульсом для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы:
- при аттестации молодого специалиста;
- выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений;
- организации работы с молодым педагогом.

### *Контроль деятельности молодых специалистов*

№	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1.	Знание программ и технологий реализуемых в ДОО	Через 3 месяца с даты поступления	собеседование	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
2.	Посещение специалистами ОД опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
3.	Участие педагога в пед. мероприятиях	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
4.	Аудиторские проверки	По запросу специалиста	Посещение ОД Организация режимных моментов	Карта персонального контроля	Старший воспитатель Заведующий
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Карта персонального контроля	Старший воспитатель Заведующий
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля	Старший воспитатель Заведующий
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ плана групповой деятельности	Старший воспитатель
8.	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсах	Материалы конкурсов	Старший воспитатель Заведующий

## Карта персонального контроля деятельности молодых педагогов

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_ № группы \_\_\_\_\_

Дата	Вопрос на контроле	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто контролирует	МС

*Отчет педагога о проделанной работе за \_\_\_\_\_ учебный год*

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году (вечера, досуги и т.д.(с указанием названия))?

2. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены, разработаны (с указанием названия)?

3. Какие были проведены Вами открытые мероприятия, и с какой целью (с указанием даты, названия, места проведения)?

4. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным? Почему?

5. Повышали ли Вы свою квалификацию в этом учебном году (курсы, семинары)?

6. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего?

7. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?

8. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)?

Дата заполнения « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_

## **Выводы**

Трудовая адаптация сложный этап в жизни любого человека. Высокие требования к профессиональной компетентности обусловили важность сопровождения молодого специалиста в образовательную среду и мотивировали на разработку Программы ШМП. Концептуальные (теоретические) основы Программы заключаются в активизации внутреннего творческого потенциала молодых специалистов, применение полученных знаний на практике. Основная цель: создание в ДОУ условий для саморазвития и самореализации молодых специалистов. Результативность педагогического опыта – педагогические кадры с высоким уровнем профессиональной компетентности.

В программе представлена система работы по сопровождению деятельности молодых специалистов в ДОУ. Содержатся методические рекомендации, модель организации, этапы профессионального роста педагогов, перспективный план работы на три года, контроль за деятельностью молодых специалистов. В приложении размещены: положение о школе молодого специалиста и о наставничестве, анкеты, памятки, форма учетных карточек, опросники, форма календарного планирования и контрольно-аналитических мероприятий работы наставника с молодым специалистом.

## Литература

1. Антипина Л.Б. Компетентностный подход в реализации образовательного подхода//Методист. – 2010 – № 2. – С.39-44
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. – М., 2004.
3. Коточигова Е.В. Компетентностный подход как основа построения повышения квалификации педагогов дошкольного образования // Теоретические и прикладные аспекты современного дошкольного образования: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2006. – С. 181-185.
4. Круглова И. Наставничество и повышение профессиональной компетентности молодого учителя //Народное образование. – 2007. - №9. – С. 109-111.
5. Купцова Л.И. Портфолио как способ формирования профессиональных компетентностей//Специалист. – 2010. - №3. – С. 18-19.
6. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник Ярославского государственного университета им П.Г. Демидова. Серия Психология. – 2006. - №1. – С. 15-21
7. <http://www.colreferat.com> Реферат на тему «Трудовая адаптация»

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Протокол педагогического совета

МДОУ «Детский сад № 75»

Заведующий МДОУ «Детский сад № 75»

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ /О.А. Львова /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о школе молодого педагога

### в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 75»

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет организационно-методическую основу деятельности Школы молодого педагога (далее – Школа), содействует повышению профессионального мастерства молодых педагогов МДОУ «Детский сад № 75» (далее – Учреждение).
- 1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 30 Конституции РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.53 Трудового кодекса РФ.
- 1.3. Деятельность Школы осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ в области образования, Устава Учреждения, нормативными правовыми документами об образовании, настоящим Положением.
- 1.4. Школа молодого педагога – добровольное творческое объединение молодых педагогов, начинающих, стремящихся совершенствоваться и расширять свои знания в области педагогической науки, развивать свой интеллект и профессиональное самосознание.
- 1.5. Решения Школы являются рекомендательными для молодых педагогов.
- 1.6. Срок действия Положения неограничен.
- 1.7. Школой молодого педагога руководит старший воспитатель, имеющий первую или высшую категорию.

#### 2. Задачи школы молодого педагога

- 2.1. Создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе молодым педагогам, в процессе адаптации поддержать эмоционально, укрепить веру в себя.
- 2.2. Оказать помощь, в приобретении навыков практической деятельности используя эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

2.3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями оказать помощь в планировании и организации воспитательно - образовательного процесса.

2.4. Совместно планировать этапы самообразования молодых специалистов с наставником, приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

### **3. Содержание деятельности**

3.1. На занятиях Школы оказывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам самообразования и организации воспитательно-образовательного процесса:

- работа с документацией, образовательными программами;
- современные подходы к организации, культура анализа и самоанализа НОД, открытого мероприятия;
- диагностика уровня развития, реальных способностей воспитанников.

3.2. **Руководитель школы молодого педагога организует:**

- наставничество;
  - взаимное посещение занятий начинающих педагогов;
  - теоретическую декаду «молодые – молодым»;
- Помощь в выборе методической темы, темы по самообразованию;
- совместная диагностика профессиональной деятельности и уровня усвоения программного материала;
  - подготовка небольших сообщений теоретического характера.

### **4. Организация школы молодого педагога**

4.1. Школа молодого педагога проводится в форме теоретических и практических занятий 1-2 раза в месяц

4.2. Документация школы молодого педагога:

- положение и план работы;
- анализ работы и протоколы;

4.3. **Педагоги, вошедшие в состав школы обязаны:**

- Посещать заседания и семинары Школы.
- Принимать активное участие в жизни Школы.
- Самостоятельно углублять свои знания по избранной методической теме.
- Отчитываться о проделанной за год работе по методической теме на итоговом заседании школы специалистов.