

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 22 «Планета детства»**

**Программа методического сопровождения молодых специалистов
"Школа молодого педагога"**

Никитина С.П.
методист

г. Ханты-Мансийск, 2022

Надо любить то, что делаешь
и идти вперёд шаг за шагом
(И. Павлов)

Пояснительная записка

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие педагоги имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагог с опытом, а обучающиеся и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях реализации в дошкольном образовании на ФГОС эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают. Поэтому в условиях инновационной образовательной практики естественной стала разработка программы управления профессиональным развитием молодых педагогов в начальный период их вхождения в профессию, ориентированной на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации педагога.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными мероприятиями могут быть мастер-классы, открытые занятия, защита методических разработок.

Необходимо проводить работу, связанную с профессиональной адаптацией молодых педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны.

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

Представляю «Программу методического сопровождения молодых специалистов «Школа молодого педагога».

Основная часть

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1 Пояснительная записка

Обновление коллектива ДОУ – норма успешного существования любой профессиональной группы. Молодой специалист или педагог, пришедший в коллектив из других сфер деятельности и прошедший курсы переподготовки (согласно профстандартам ФГОС) нуждается в оказании профессиональной помощи. Не секрет, что лишь небольшая часть выпускников педагогических вузов идет работать в детские сады, к тому же очень часто среди них и те, кто не нашел

себе более высокооплачиваемой работы. Но еще более печальней, тот факт, что половина из этих молодых специалистов уходит из системы образования уже через несколько лет.

Программа методического сопровождения молодых специалистов "Школа молодого педагога" разработана на основании:

- Федерального Закона «Об образовании» № 273 от 29 декабря 2012 года,
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта ДО»
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 августа 2016 года № 422н о внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном и общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н.
- - Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».
- Устав МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства».
- Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 31.10.2021 года № 468-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Развитие образования».

Цель администрации ДОУ и педагогического коллектива - оказать поддержку и целенаправленную помощь новичку. Педагоги, решая проблемы своего профессионального становления, предпочитают свободу выбора, возможность самостоятельного творчества и поиска. Исходя из этого, и было принято решение о создании школы молодого начинающего педагога. Школа ориентирована на коллективные способы теоретической подготовки педагога и реализацию её в практической деятельности путём организации сотрудничества всех членов педагогического коллектива. Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности.

Занятия по Программе методического сопровождения молодых специалистов «Школа молодого педагога», проводятся 1 раз в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы Школы молодого педагога (далее ШМП) проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы.

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы ШМП необходимые коррективы.

Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ.

1.2 Информационная карта

Полное наименование образовательного учреждения	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 22 «Планета детства»
Полное наименование программы	Программа методического сопровождения молодых специалистов "Школа молодого педагога"
Автор Программы	Методист Никитина Светлана Петровна
Место нахождения организации (юридический)	ул. Березовская, 21, г. Ханты-Мансийск Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская область, Российская Федерация, 628002
Адрес сайта организации	https://planetadetstva22hm.gosuslugi.ru/
Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год

1.3 Актуальность и социальная значимость проблемы психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их.

Вопросы, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (финансовые или проблемы престижа профессии воспитателя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных

реформ. А вот проблема адаптации в коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решать в стенах образовательного учреждения.

1.4 Цель работы «Школы молодого педагога»

Цель работы «Школы молодого педагога»: обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях реализации ФГОС.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе
- Формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений.
- Совершенствовать качество образовательной деятельности путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов
- Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности ДОУ, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) ДОУ, объединять вокруг традиций ДОУ.

1.5 Принципы работы "Школы молодого педагога"

Деятельность «Школы молодого педагога» МАДОУ "Детский сад № 22 «Планета детства» строится на **принципах**:

- ✓ **Принцип сотрудничества и диалога** позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных воспитателей;
- ✓ **Принцип системности** - непрерывности образования, накопления опыта;
- ✓ **Принцип многоуровневой дифференциации** - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.6 Формы, методы и приемы

Особую значимость для улучшения организации педагогического процесса имеет творчески организованная методическая работа. Использование в практике работы со взрослыми активных методов обучения и игровых технологий обеспечивает дальнейший профессиональный рост педагогов: нацеливает их на использование знаний в конкретных ситуациях, на работу со специальной литературой, на проведение самоанализа всех видов деятельности.

Л.С. Выготский сформулировал закон, по которому обучение влечет за собой развитие, так как личность развивается в процессе деятельности, что в полной мере относится в методической работе с педагогами. Так как педагоги получают не готовые знания, а «добывают» их в процессе самостоятельного изучения литературы, сравнения и анализа разных точек зрения на проблему, закрепления знаний в деловых играх, решения проблемных ситуаций, экспресс-тестирование и

т.д. Это обеспечивает более осознанный подход к изучаемому материалу, способствует его запоминанию, поддерживает интерес, стимулирует творческую активность педагогов.

Для развития профессиональной компетентности молодых педагогов используются различные по формам и целям теоретических и практических мероприятий. К таковым относятся: форумы молодых специалистов; участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства; создание и реализация педагогических проектов; курсы повышения квалификации, семинары-практикумы окружного и городского уровня.

Посещение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов, проводимых не только внутри ДООУ, но в образовательных учреждениях города позволяет молодому педагогу наметить свою индивидуальную траекторию в образовательной среде.

«Школа молодого педагога» рассчитана на один учебный год. Программа деятельности школы направлена на повышение педагогической компетентности молодых и начинающих воспитателей. В «Школе молодого педагога» совместно с наставником разрабатываются программы сопровождения деятельности начинающего педагога, оказывается помощь молодым педагогам в развитии мотивации, направленной на профессиональное самосовершенствование (участие в конкурсах, проектах, курсах повышения квалификации и др.). Педагог - наставник совместно с молодым воспитателем создают портфолио молодого педагога, где отражены педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами о проведенных ООД и т.д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

В работе с молодыми педагогами применяются наиболее **эффективные формы взаимодействия**: деловые игры, диспуты, конкурсы, работа в «малых группах», презентация творческих проектов, анализ ситуаций, развивающий деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать обдуманные решения, умение аргументировано формулировать образовательные цели и задачи, изучение передового педагогического опыта. Именно такие формы работы ускоряют процесс вхождения молодого педагога в образовательную педагогическую среду. В течение всего года, наставники, педагоги высшей и первой квалификационной категории проводят консультации с молодыми педагогами.

Наставничество рассматривается в качестве одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодого специалиста. Важная особенность наставничества – сохранение и передача опыта и традиций.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке, поэтому наставник обращает внимание молодого учителя на:

- требования к организации образовательной деятельности, процесса присмотра и ухода;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации ООД;

- возможность использования полученных знаний в практической деятельности;
- освоение основ педагогической деятельности (подготовка и проведение ООД, анализ ООД; формы, методы и приёмы обучения и др.)

В конце года работы с молодыми специалистами проводится итоговое заседание, где молодые педагоги совместно с наставниками познакомят коллектив с результатами работы.

Кроме того, одной из ведущей формы методической работы с педагогами является **консультация** – всегда востребована и наиболее часто используемая в работе. В нашем учреждении консультации проводятся для воспитателей одной группы, параллельных групп, индивидуальные и общие (для всех педагогов). Групповые консультации планируются в годовом плане работы "Школы молодого педагога", отдельные проводятся по мере необходимости. Любая консультация требует подготовки и профессиональной компетентности. Чтобы стимулировать внимание воспитателей и побуждать их следовать за логикой изложения, в начале консультации практикуем задавать вопросы, высказывать свои соображения, догадки, формулировать заключение. Все это помогает молодым специалистам осмыслить свой опыт под углом зрения научных выводов. Консультирование проводится в соответствии с достижениями современной педагогики, психологии и педагогической практики. В изложении материала используется дифференцированный подход с учетом опыта педагогов, возрастной группы детей. В процессе проведения консультации конкретизируются выводы и рекомендации, которые реально выполнимы и обеспечивают синхронность изучения теоретических и практических аспектов каждого вопроса.

1.7 Характеристика педагогического состава

Дошкольное образовательное учреждение укомплектовано педагогами на 100% согласно штатному расписанию. Всего работают 109 человек, педагогический коллектив насчитывает 49 человек.

Возрастной ценз педагогов

Год	Всего педагогических работников	18-25 лет	25-29 лет	30-34 года	35-39 лет	40-44 года	45-49 лет	50-54 лет	55-59 лет	свыше 60 лет
2022	49 100%	4 8%	13 27%	8 16,2%	10 20,4%	5 10,2%	5 10,2%	2 4%	1 2%	1 2%

Распределение педагогического персонала по уровню образования

Всего педагогических работников	Высшее образование	Среднее специальное педагогическое образование
49 (100%)	30 (61%)	19 (39%)

Распределение педагогического персонала по стажу работы

Всего педагогических работников	до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	20 и более лет
49 (100%)	7 (14,3%)	4 (8,2%)	14 (28,5%)	15 (30,6%)	4 (8,2%)	5 (10,2%)

К каждому молодому педагогу прикреплен педагог со стажем, который на практике может помочь, подсказать, направить в нужном направлении.

1.8 Планируемые результаты

На выходе из «Школы молодого педагога» молодой педагог вовлечен во все сферы профессиональной деятельности ДОУ. Педагог, в будущем успешный «воспитатель», грамотно умеющий планировать образовательную деятельность своей возрастной группы, на основе творческого поиска через самообразование; владеющий методикой проведения открытых ООД; умеющий работать с индивидуально с каждым ребенком на основе изучения личности ребенка. В конце учебного года молодой педагог представляет свое портфолио.

Критерии планируемых результатов:

➤ Психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение их в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой в общении с педагогами, детьми, родителями.

➤ Овладение педагогами методами и приёмами сопровождения детей с учётом возрастных и индивидуальных особенностей своих воспитанников.

➤ Овладение приёмами для создания собственных методических разработок, использование современных технических средств обучения. Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1 Календарно-тематическое планирование

№	Тема мероприятия	Дата проведения	Ответственный
1	Анкетирование педагогов с целью выявления профессиональных знаний и трудностей в работе.	Сентябрь	Методист
2	Предупредительный контроль готовности к новому учебному году. Индивидуальные консультации по планированию работы, оформлению документации в соответствии с ФГОС.	Сентябрь	Методист
3	Консультация «Формы организации образовательной деятельности в ДОУ», «Индивидуальная работа с детьми»	Сентябрь	Методист
4	Консультация «Проектная деятельность в ДОУ».	Сентябрь	Педагоги-наставники

5	Взаимопосещение ООД и режимных моментов	В течение года	Молодые педагоги Педагоги-наставники
6	Консультации по запросу	В течение года	Педагоги-наставники, Методист
7	Консультация «Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ»	Октябрь	Методист
8	Консультации по теме: «Новые формы работы с родителями»	Октябрь	Педагоги-Наставники
9	Консультация «Организация предметно-развивающей среды»	Октябрь	Методист
10	Консультация «Организация и проведение прогулки (все составляющие части)»	Ноябрь	Педагог-наставник
11	Консультация «Развитие личности ребенка в трудовой деятельности» (виды труда, необходимое оборудование)	Ноябрь	Методист
12	Консультации: 1. «Планирование и организация воспитательно-образовательной работы с детьми дошкольного возраста». Групповая консультация 2. «Организация работы по речевому развитию детей» Методика проведения ООД по развитию речи. Создание условий для профессионального роста педагогов.	Декабрь	Методист Учитель-логопед
13	Консультация «Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года»	Январь	Методист
14	Семинар-практикум «ТРИЗ-технологии»	Январь	Методист
15	Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога. Педагогическая этика, культура поведения в работе с воспитанниками	Февраль	Методист
16	Консультации:	Март	Педагоги-

	1. «Как найти контакт с родителями?» Повышение педагогического мастерства молодых педагогов ДОУ. 2. «Современные подходы к взаимодействию ДОУ и семьи». Формы и методы работы с родителями воспитанников. Планирование работы с родителями.		наставники Методист
17	Диагностика. Заполнение диагностических карт, оформление результатов в виде схем, таблиц, диаграмм	Апрель	Методист
18	Круглый стол. Рефлексия работы «Школы молодого педагога»	Май	Методист
19	Совместная разработка и проведение открытых мероприятий.	В течение года	Педагоги-наставники

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1 Материально-техническое обеспечение

1. Нормативно-правовая база ДОУ и педагога ДО;
2. Анкеты, диагностики и т.п.
3. Материалы для обучения:
 - методические рекомендации по разработке рабочей программы
 - программно-методическое обеспечение педагога ДО
 - учебно-методический комплект к ДОП и т.п.
 - портфолио педагога ДО
 - презентации.
4. Раздаточные материалы:
 - памятки
 - рекомендации и т.п.
5. Разработки сценариев;
6. Конспекты ООД.

3.2 Программно-методическое обеспечение

1. Басюк В.С. Организация контроля в дошкольных образовательных учреждениях. – М., 2010.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в детском саду. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. Сфера. – М.: 2005
3. Горвица М.Ю. Новые информационные технологии в дошкольном образовании. – М., 2008.

4. Дубров В.П., Милашевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении. – М., 2010.
5. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 3-е Ростов н/д: Феникс, 2008.
6. Медведникова Л.Ф. “Школа молодого воспитателя”. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. №10, 2008.
7. Рыбина Н.П. Методическая работа с воспитателями в детском саду. [Текст] / Н.П. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы // международная научная конференция //. – Уфа: пето, 2012.
8. Целитан С.В Школа молодого воспитателя [Электронный ресурс], 2011. <http://www.openclass.ru/node/210897>

Фотографии с заседаний «Школы молодого педагога»



Первое заседание школы молодого педагога (сентябрь 2022)



Итоговое заседание школы молодого педагога (май 2023)

**Анкетирование педагогов в начале сентября
(вопросы для выявления трудностей)**

ЦЕЛЬ: выявление трудностей в первый год работы в должности профессиональной деятельности педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - Новизна деятельности
 - Условия работы
 - Возможность экспериментирования
 - Пример и влияние коллег и руководителя
 - Организация труда
 - Доверие

**Анкетирование педагогов в конце мая
(Диагностика профессионального мастерства педагога)**

ЦЕЛЬ: определение уровня теоретических и профессиональных знаний и умений педагогов.

Динамика уровня среднего показателя свидетельствует об изменении профессионального мастерства педагогов, посетивших занятия в ШМП.

Теоретические знания и профессиональные умения	Прошу помощи	Знаю теорию вопроса	Могу применять на практике	Могу поделиться опытом с коллегами
Знание своего предмета				
Знаете ли вы о методиках преподавания				
Какие задачи вы перед собой ставите?				
Какие формы и средства применяете?				
Каким образом вы изучаете личность Ваших воспитанников, их индивидуальные качества?				
Имеются ли у вас педагогические идеи, усвоенные из литературы,				

выведенные из личного опыта или опыта коллег, которые вы стремитесь положить в основу своей деятельности				
Назовите Ваши способы решения проблемы сохранения стабильности детского контингента				
Опираетесь ли вы в своей деятельности на психолого-педагогическую теорию или просто действуете на уровне здравого смысла, методических рекомендаций и опыта коллег?				
В чем видите резервы совершенствования своей деятельности?				
Как вы изучаете и учитываете в работе интересы детей?				
Каким образом вы изучаете личность Ваших воспитанников, их индивидуальные качества?				
В какой мере ваша творческая деятельность предполагает реальное сотворчество ребенка, его познавательную активность?				

Диагностика профессионального роста молодого педагога по результатам
1-го года обучения

Теоретические знания и профессиональные умения	Низкий уровень (1 балл)	Удовлетворительный уровень (2 балла)	Хороший уровень (3 балла)	Отличный уровень (4 балла)
1.Знания нормативно-правовой базы образовательного процесса				
2. Работа с родителями				
3.Участие объединения в творческих делах центра				
4.Какова стабильность посещаемости занятий объединения				
5. Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности по итогам				

года)				
6.Уровень проведения открытого занятия (оценка комиссии)				
Итого:				

Фамилия И.О.

педагога _____ Подпись _____

Дата _____

Приложение 4.

ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Памятка № 1.

Первые шаги всегда самые трудные

Р. Тагор

1. Тщательно готовься к новому дню. Обязательно пользуйся тематическим планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие плана является для тебя допуском на новый день.
2. Изучите методические пособия к проведению ООД.
3. В плане четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию ООД - это будет вашим творчеством.
4. Увлекайте детей интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп ООД, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю подгруппу детей. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем детям, которые отвлекаются, занимаются посторонними делами.
6. Помните: каждый день особенный, не должен быть похож на предыдущие .
7. Посещайте открытые ООД других педагогов. Применяйте у себя их позитивный опыт.
8. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ребенка.

Памятка № 2.

1. Роль воспитателя в ДООУ очень важна.
2. Воспитатель отвечает за жизнь и здоровье доверенных ему детей, каждый день ведет воспитательную работу, требующую больших душевных и физических сил.
3. Уважающий себя воспитатель стремится быть компетентным в глазах детей и их родителей, быть интересным для них. Он внимательно выслушивает детские вопросы, а потом ищет в книгах ответы на них,

увлеченно вместе с детьми экспериментирует, проектирует, конструирует, моделирует и т. д.

4. Воспитатель является для ребенка образцом подражания.

Он оказывает педагогическое воздействие на ребенка не только своими интеллектуальными и педагогическими способностями, но и личностными качествами.

5. Воспитатель детского сада это человек, воплощающий собой мир взрослых.

Творческий педагог создает наиболее благоприятные условия для развития индивидуальности ребенка.

Приложение 5.

План работы «Школы молодого воспитателя» в 2022-2023 учебном году

№	Тема мероприятия	Дата проведения	Ответственный
1	Утверждение плана работы Школы на 2022 – 2023 гг. Анкетирование педагогов с целью выявления профессиональных знаний и трудностей в работе.	Сентябрь	Молодые педагоги, педагоги - наставники Методист
2	Предупредительный контроль готовности к новому учебному году. Круглый стол: «С утра до вечера». Планирование воспитательно-образовательного процесса» (перспективно-тематическое, календарное и пр.)	Сентябрь	Методист
3	Практикум: «Педагогическая диагностика»	Сентябрь	Методист, педагоги - наставники
4	Взаимопосещение открытых ООД и режимных моментов	В течение года	Молодые педагоги, педагоги - наставники
5	Консультации по запросу	В течение года	Педагоги-наставники, Методист
6	Консультация: «Планирование и организация работы молодого педагога по теме самообразования» Консультация «Организация работы воспитателя по речевому развитию детей. Обучение детей рассказыванию»	Октябрь	Методист Учитель - логопед

7	Консультация «Роль педагога на музыкальных занятиях, праздниках и развлечениях»	Ноябрь	Музыкальный руководитель, Методист
8	Семинар – практикум «Значение мелкой моторики в жизни ребенка» Мастер – класс «Развитие мелкой моторики нетрадиционными методами»	Декабрь	Методист Молодой педагог
9	Консультация «Формирование культуры ЗОЖ» Мастер – класс «Изготовление коврика для закаливания из подручных материалов»	Январь	Методист Молодой педагог
10	Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)	Февраль	Методист
11	Дискуссия «Трудная ситуация на образовательной деятельности и выход из нее»	Март	Методист, педагоги - наставники
12	Консультация «Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности»	Апрель	Методист
13	Рефлексия работы «Школы молодого воспитателя». Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год. Подведение итогов работы Школы. Определение перспектив на следующий учебный год	Май	Методист

**памятка наставнику
молодого педагога**



1. Вместе с начинающим воспитателем проанализируйте программу, по которой работает ДООУ, остановитесь на пояснительных записках к каждому разделу программы.
2. Помогите составить календарно - тематический план, обратив особое внимание на цели и задачи, которые ставятся в программе по каждому разделу. подбор материала для повторения, изучения , экскурсий.
3. Оказывайте помощь в подготовке к ООД, особенно к первым, к первой встрече с воспитанниками. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своей группе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 образовательной деятельности, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты художественной литературы.
5. Посещайте организационно-образовательные деятельности молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на различные отрезки своей деятельности, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

Молодому педагогу - на заметку!
Структура организованной образовательной
деятельности в ДОУ

№ п/п	Этапы ООД	Образовательные задачи	Время
1	Вводная часть (Организационный момент)	Переключение внимания детей на предстоящую деятельность, стимуляция интереса к ней, либо просто сконцентрировать внимание детей любым способом, например, упражнение на внимание, эмоционально-психологический настрой.	1,5 мин
		<u>Мотивация</u> (процесс вовлечения в деятельность): 1. Что-то внести, чтоб большинство детей заинтересовалось; 2. Что-то убрать, оставив пустое место (в группе не осталось кукол или машин или др); 3. Приходит кто-то в гости или вносится игрушка; 4. Эффект неожиданности (шум, треск, стук...); 5. Интрига (подождите, после зарядки скажу; не смотрите, после завтрака покажу; не трогайте, это очень хрупкое, испортите) <u>Проблемная ситуация:</u> Создать ситуацию, которая вызывает затруднение в деятельности детей, которое они фиксируют в речи (мы это не знаем, мы это еще не умеем...). Выдвижение различных вариантов, что сделать, чтобы разрешить проблему. Ответы детей не оценивать, принимать любые, не предлагать что-то делать или не делать, а предлагать что-то сделать на выбор. В результате ребятами делается вывод, что необходимо подумать, как всем вместе выйти из затруднительной ситуации. Если этого нет, то воспитатель осуществляет <u>постановку и принятие детьми цели занятия.</u>	1,5 мин
2	Основная часть	Задачи этого этапа: - актуализация имеющихся знаний, представлений. Создание ситуации, в которой возникает необходимость в получении новых представлений, умений. Деятельность педагога: с помощью наводящих, проблемных вопросов, рассказывания, объяснения, организации поисковой деятельности, подвести детей к воспроизведению информации, необходимой для успешного разрешения проблемной ситуации, либо усвоению нового. - дать детям новые знания, необходимые для решения проблемного вопроса на основе содержания разных разделов программы с опорой на наглядность, либо дети сами добывают знания, путём исследований, поиска, открытий...	В зависимости от возрастной группы

	Открытие» детьми новых знаний, способа действий	Воспитатель, используя подводящий диалог, организует построение нового знания, которое четко фиксируется им вместе с детьми в речи.	
	Самостоятельная работа	-владение способами действия, применение полученных (уже имеющихся) умений, представлений. Деятельность педагога заключается в организации практической деятельности, оказание необходимой помощи, организации взаимодействия в достижении результата; -включение нового знания в систему знаний ребенка и повторение. На этом этапе воспитатель предлагает игры, в которых новое знание используется совместно с изученными ранее. Возможно также включение дополнительных заданий на тренировку мыслительных операций и деятельностных способностей, а также заданий развивающего типа, направленных на опережающую подготовку детей к последующим занятиям.	В зависимости от возрастной группы
3	Подведение итогов	Подведение итогов ООД с разных точек зрения: качества усвоения новых знаний, качества выполненной работы, обобщение полученного ребенком опыта. В завершение, воспитатель совместно с детьми фиксирует новое знание в устной речи и организует осмысление их деятельности на занятии с помощью вопросов: «Где были?», «Чем занимались?», «Что узнали?», «Кому помогли?». Воспитатель отмечает: «Смогли помочь, потому что научились ..., узнали ...».	В зависимости от возрастной группы 5 мин
	Рефлексия	Формирование элементарных навыков самоконтроля, самооценки (для младшего возраста – рефлексия настроения и эмоционального состояния, для старшего – рефлексия деятельности, или содержания учебного материала).	

Приложение 7.

Консультация «Самообразование педагогов как способ повышения профессионального мастерства»

*«Выживает не самый сильный и не самый умный,
а тот, кто лучше всех откликается на изменения».*

Чарльз Дарвин

Самообразование – процесс осознанной самостоятельной познавательной деятельности. Преуспеть в современном мире без него невозможно. Стремление к новым знаниям, совершенствование в своей профессиональной сфере,

приобретение новых навыков, смежных или отдаленных от основной профессиональной области, необходимы для современного человека.

Сущность самообразования заключается в умениях самостоятельно добывать знания из различных источников, воплощать их в практической деятельности, совершенствовать профессиональное мастерство. Чтобы успеть за научно-техническим прогрессом, быть на уровне современных требований общества, надо постоянно заниматься самообразованием.

Мотивы для самообразования:

- 1 Быть в курсе последних изменений в науке и практике своей профессиональной деятельности;
- 2 быть конкурентно способным специалистом, имеющим возможности для карьерного роста.

Источники, используемые в процессе самообразования:

- литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная и др.);
- видео, аудиоинформация на различных носителях, дистанционное обучение;
- курсы, семинары, конференции;
- дискуссии, тренинги, брифинги, мастер-классы, мероприятия по обмену опытом;
- проведение исследовательской, поисковой деятельности;
- участие в проектах;
- посещение театров, выставок, музеев, концертов и т.д.;
- изучение информационно-компьютерных технологий;
- включение в работы интернет-сообщества по интересующему направлению в своей профессиональной деятельности.

Данные источники знаний могут способствовать одновременному развитию личностного и профессионального роста.

Инициатива по работе над самообразованием должна, в первую очередь, исходить от самого педагога. Он должен почувствовать, что без самообразования сегодня работать творчески нельзя (высказывание Ч. Дарвина). Если педагог умеет себя организовать, он обязательно найдет время для самообразования.

Самоорганизовать себя совсем не просто – это означает выработать в себе необходимость проектировать свою деятельность не только на день, неделю, месяц, квартал, но и на год, т.е. на перспективу. Развивать способность к самообразованию у взрослого человека сложно. Должна присутствовать устойчивая мотивация. Саморазвитие – признак профессионала высокого класса.

Процесс самообразования в настоящее время получил новое звучание. Педагог должен не только отслеживать и изучать стремительно происходящие изменения в профессиональной отрасли, но и осваивать современные педагогические технологии. Освоение технологий связано с изменением педагогического мышления, привычных моделей поведения, индивидуального стиля деятельности.

«Педагог должен заранее иметь наготове большую часть того, чем он хочет пользоваться – будь то информация, будь то источники информации, будь то другие специальные процессы, соответствующие запросам данного учителя. Учитель всегда должен иметь свой план действий» (В.Х. Килпатрик).

Методические «шаги» работы по самообразованию педагога детского сада.

Составление поэтапно-перспективного творческого плана, в котором проявятся профессиональные интересы. В нем необходимо отразить направление, по которому педагог углубленно работает с детьми, педагогами и родителями, и осуществление накопления материала. План может быть составлен на учебный год, квартал, месяц. По предполагаемым планам сразу видно, над какой проблемой работает каждый педагог. Темы самообразования необходимо учитывать при составлении плана развития и годового плана ДОО. Каждый педагог к концу учебного года имеет наработанный материал по четырем позициям (дети, педагоги, родители и оснащение конкретного направления).

Поэтапное перспективное планирование дает возможность разработать развивающую парциальную (частично решающую общие задачи) программу по интересующему направлению.

После определения темы самообразования необходимо продумать, с какой целью она будет изучаться, что из этого получится, т.е. создать некий продукт. Каждая деятельность бессмысленна, если в результате ее ничего не создается или нет каких-либо достижений. В личном плане самообразования педагога обязательно должны быть спрогнозированы желаемые результаты работы.

Это могут быть:

- подготовка статей, докладов, сценариев;
- участие в научно-практических и интернет-конференциях, педагогических фестивалях;
- разработка новых организационных форм, методов работы;
- подготовка авторской парциальной программы;
- проведение тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме;
- разработка методических пособий по одному или нескольким направлениям работы;
- разработка комплекта электронных занятий, объединенных предметной тематикой или методикой преподавания;
- комплекта дидактики по направлению (наглядный материал, дидактические игры и пособия);
- пакета текстового материала в электронном виде;
- пакета стандартного календарного планирования по теме или группе тем;
- составление терминологического словаря по предметной теме;
- создание банка данных игр, загадок, стихов;
- разработка комплекта тематических родительских собраний и мероприятий (познавательные игры, конкурсы, представления);
- проекта организации и занятий кружковой работы;
- административной документации методического объединения;
- базы данных методической литературы и публикаций по теме самообразования;
- проект личной методической веб-страницы;
- веб-страницы педагогического коллектива ДОО;
- пакет психолого-педагогических материалов для воспитателей;
- конспектов занятий с применением информационных технологий;

- бланков и образцов документов для педагогической деятельности (грамоты, анкеты, планы);
- создание электронной библиотеки произведений художественной литературы согласно программе.

Самый эффективный способ показать результаты педагогического мастерства разместить материалы в Интернете.

Рейтинговая оценка методической работы педагога

1. Наличие и выполнение плана самообразования (тема).
2. Внедрение новых педагогических технологий.
3. Разработка частной методики преподавания.
4. Обобщение собственного опыта (тема).
5. Подготовка и проведение открытого мероприятия:
 - в традиционной форме;
 - с использованием инновационных технологий;
6. Посещение занятий коллег:
 - просмотр занятий;
 - участие в обсуждении (анализ)
7. Участие в работе:
 - методического объединений;
 - педагогического совета;
 - временного творческого коллектива;
8. Выступления:
 - на научной, научно-практической конференции;
 - на педагогических чтениях
- 9 Публикации:
 - тезисов и статей;
 - учебных пособий;
 - учебно-методических материалов (методические разработки, рекомендации)
10. Рецензирование методических разработок, пособий
11. Участие в конкурсах педагогического и профессионального мастерства, в методических выставках
12. Подготовка воспитанников к конкурсам
13. Разработка:
 - авторской программы;
 - дидактических средств (наглядных, тестовых, печатных-карточки-задания)
 - компьютерных программ (обучающих, контролирующих)
14. Руководство кружком
15. Работа над учебно-методическим комплексом предмета
16. Участие в областных, региональных, всероссийских, международных программах
17. Другое.