

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № от 22.03.2022г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
Борским детским садом
Слепова Л.К. ЛК
Приказ № 22 от «11» Апреля 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Общие положения.

- 1.1. Школа молодого педагога (далее-ШМП) является составной частью системы повышения квалификации педагогических работников с высшим и средним профессиональным образованием, имеющих стаж работы менее 3-х лет. Это работа, которая направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи и закрепление молодых педагогов в ДОУ.
- 1.2. В своей деятельности ШМП руководствуется Законом РФ «Об образовании», настоящим Положением.
- 1.3. Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и организационно-методические основы деятельности ШПМ.
- 1.4. Решения ШПМ являются рекомендательными для начинающих педагогов.

ЦЕЛЬ: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодого специалиста в ДОУ.
- разработка организационно- педагогических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания в ДОУ.
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми и опытными педагогами.
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности.
- удовлетворение потребностей молодых специалистов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений.
- помощь молодым специалистам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.
- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций.
- выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых специалистов.

2.ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

1.2. Руководство и организацию работы ШМП осуществляет заведующий ДОУ

2.2. ШМП планирует свою работу на год. В годовой план работы включается график проведение заседаний.

2.3. Заседания ШМП проводятся в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в квартал в форме: практикумов, конкурсов, открытых занятий, «круглых столов».

2.4. Основные направления работы:

- формирование индивидуального профессионального стиля творческой деятельности специалиста через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- пропедевтическая адаптационная работа;
- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- проведение опытными педагогами учебно-методических занятий для начинающих педагогов;
- диагностика успешности молодого педагога;
- ориентация педагогов, имеющих средне-специального образования на получение высшего образования.

2.5. Основные формы работы:

- круглые столы, семинары, лекции, конференции
- индивидуальные консультации
- открытые занятия и мероприятия
- взаимопосещение занятий
- курсы повышения квалификации.

3 СОСТАВ ШМП

3.1. Руководителем ШМП может быть опытный педагог, имеющий 1 или высшую квалификационную категорию.

3.2. Членами ШМП являются старший воспитатель, педагог-наставник.

4.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.

4.1. Обязанности:

- изучение деятельности начинающих специалистов, выявление существующих проблем, с целью обеспечения качественного образовательного процесса.
- обеспечение методической, информационной и других видов помощи, организация обучения в различных формах;
- диагностика и контроль деятельности молодых специалистов в период обучения, коллегиальное обсуждение;
- освоение молодыми и вновь прибывшими педагогами культуры педагогического общения и соблюдения норм педагогической этики.

4.2. Права:

- планировать работу ШМП;
- предоставлении необходимой нормативной, статистической научно-методической документации;

- рекомендовать к поощрению начинающих педагогов за результаты работы;
- организовывать открытые мероприятия начинающих педагогов.

5. ДОКУМЕНТАЦИЯ

5.1. ШМП ведётся следующая документация:

- план (дорожная карта) работы ШМП
- дорожная карта профессионального роста молодого педагога
- анализ по итогам работы ШМП за год
- методические материалы (анкеты, тесты, рекомендации)

Дорожная карта по сопровождению деятельности педагога наставника с молодым педагогом.

Цель работы с молодым педагогом-создание условий для профессиональной адаптации, обеспечение баланса состава педагогического коллектива и преемственность традиций российской школы.

Задачи:

- выявить затруднения в профессиональной практике у молодых педагогов и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;
- создать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов в коллективе
- обеспечить постепенное вовлечение молодых специалистов во все сферы жизни ДОУ
- создание условий для развития профессиональных навыков молодых специалистов.
- развитие потребности у молодых специалистов к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

- знакомство молодых специалистов с коллективом
- ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ДОУ, с требованием к ведению документации
- закрепление наставника, организация взаимодействия наставника и молодых специалистов.
- диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов
- организация посещения занятий коллег
- организация целенаправленной и контролируемой работы молодых специалистов по самообразованию
- посещение молодых специалистов курсов повышения квалификации
- участие молодых специалистов в методической работе
- включение молодых специалистов в инновационную деятельность ДОУ
- вовлечение молодых специалистов в проектную деятельность
- организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодых специалистов в ДОУ
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания
- повышение профессиональной компетенции молодых специалистов в вопросах педагогики и психологии-обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- использование в работе молодых специалистов современных педагогических технологий
- умение проектировать воспитательную деятельность с группой на основе изучения личности ребёнка, проводить индивидуальную работу

План Работы «Школы молодого педагога» на 2022 – 2023 уч.г.

№ п/п	Содержание	Сроки	Ответственный	Результат
1	Анкетирование для изучения трудностей в работе молодых педагогов.	апрель	Педагог-наставник	Выявление профессионального дефицита педагога
2	Составление ИОМ молодого педагога.	май	Педагог-наставник	Составлен ИОМ, способствующий устранению профессионального дефицита молодого педагога.
3	Групповой документации, по вопросу оформления групповой документации (личных дел, журналов). Собеседование по планированию.	сентябрь	Педагог-наставник	Правильность оформления групповой документации.
4	Занятие №1 школы молодого педагога. Тема: «Компоненты процесса обучения»	Апрель-май	Педагог-наставник	Практические рекомендации по планированию, диагностированию и контролю учебной деятельности.

5	Практикум 1. Посещение слушателями ШМП занятий, мероприятий коллег (в соответствии с индивидуальными графиками).	Апрель-май	Педагог-наставник	Становление профессионального мастера.
6	Занятие №2 школы молодого педагога. Тема: «Типы и структура занятий по ФГОС».	сентябрь	Педагог-наставник	Грамотное, последовательное планирование занятий
7	Практикум 2. Посещение открытых занятий и мероприятий в <i>рамках тематических дней</i> МО молодыми педагогами.	Сентябрь-декабрь	Руководитель ШМП Педагог-наставник	Оказание методической помощи
8	Занятие №3. «Организация повторения и контроля знаний воспитанников».	март	Педагог-наставник	Оказание методической помощи
9	Консультации: «Организация образовательного процесса в условиях реализации стандартов». Видеоматериалы и презентация по теме занятия. Обучение составлению мониторинга	апрель	Педагог-наставник	Оказание методической помощи
10	Заполнение дорожной карты профессионального роста молодого педагога.	апрель-май	Педагог-наставник Молодой педагог	Заполнена дорожная карта молодого педагога.
11	Брифинг «Подведение итогов учебного года»	май	Заведующая ДОО	Оказание методической помощи

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Закрепление педагога- наставника	Август-сентябрь	Заведующий ДОУ
2	Оказание методической помощи наставникам при планировании работы	В течение года	Заведующий ДОУ
3	Отчет наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с молодыми педагогами	май	Педагог-наставник
4	Анкетирование для изучения трудностей в работе молодых педагогов.	сентябрь	Педагог-наставник
5	Составление ИОМ молодого педагога.	октябрь	Педагог-наставник
6	Консультации по вопросу оформления классной документации (личных дел, классных журналов). Собеседование по планированию.	сентябрь	Педагог-наставник
7	Посещение занятий у молодого педагога	В течение года	Педагог-наставник

Дорожная карта профессионального роста молодого педагога

ФИО	
Образование	
Учебное заведение	
Сроки обучения	
Специальность	
Квалификация	
Общий стаж работы	
Педагогический стаж	
Квалификация категория/соответствие	
Педагогическая нагрузка на текущий год	
Группа	
Хобби	

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА.

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятия
1	Методическая тема самообразования		
2	Работа над методической темой самообразования		
3	Изучение и анализ методической литературы по предмету и методики преподавания		
4	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение групповой документации.		
5	Повышение квалификации		
6	Посещение занятий наставника и других опытных педагогов.		
7	Персональный сайт/ страница педагога		
8	Аттестация		
9	Обучение		
10	Принадлежность к педагогическим сообществам.		

Педагогическая работа. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности.

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятия
1.	Разработка программ, занятий, элективных курсов (наименования, сроки, утверждения)		
Деятельность педагога в профессиональном сообществе			
2	Участие в конкурсах различного уровня по повышению профессионального методического мастерства.		
3	Публикация статей в педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет		
4	Публичные выступления (на МО, МС, педсоветах, семинарах, конференциях и т.д.)		
5	Проведение открытых занятий, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства.		
6	Организация дополнительной деятельности (кружки)		
7	Участие в семинарах, мастер-классах и т.д.		

РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятия
1	Организация подхода на основе индивидуального подхода		
Организация работы с одаренными детьми и участие с ними (очно)			
2	В конкурсах		
3	Олимпиадах по предметам		
4	Организация работы с детьми ОВЗ		

Анкета для подбора потенциальных наставников

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя детского сада
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
	Педагог умеет слушать	
	Педагог нравится делиться опытом с коллегами	
	Педагог активно делиться педагогическими идеями	
	Педагогу нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
	Другие педагоги д/сада с удовольствием работают/общаются/учатся у данного педагога.	
	Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег посещение занятий.	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
	Педагог умеет(или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных.	
	Педагог умеет(или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
	Педагог умеет(или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
	Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки спешности подопечного	
	Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную связь подопечным	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	

	Педагог обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
	Педагог использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь воспитанников в образовательный процесс	
	Педагог обладает временем и компетенциями для своевременного оказывания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного потенциала)	
	Педагог способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения	
	Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных	