

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 81
комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА

Собранием педагогических
работников
ГБДОУ детский сад №81
Фрунзенского района СПб
от Протокол № 1 от 28.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий ГБДОУ детский сад № 81
Фрунзенского района СПб
Т.Ю. Захарова
Приказ № 34 о/д от 28.08.2023 г.

СОГЛАСОВАНА

Председатель ПК _____ И. Н. Гусакова
Протокол № 8 от 28.08.2023 г.

ПРОГРАММА
работы с молодыми и вновь прибывшими
специалистами
«Школа молодого специалиста» (ШМС)



Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...

А.С. Макаренко

1. Общие положения

Молодой специалист – воспитатель, специалист - педагог с высшим, средним педагогическим образованием; с высшим, средним профессиональным образованием прошедший переквалификацию по профилю дошкольное образование, в течение 3 лет с момента поступления на работу в сферу дошкольного образования.

Вновь прибывший педагог (воспитатель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в ДООУ.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашем ДООУ традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач национального проекта «Образование», развития и реализации плана действий по модернизации общего образования Санкт-Петербурга.

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании, это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, детским коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление воспитателя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой воспитатель, начинающий свою педагогическую деятельность в ДООУ, нередко теряется. Знаний иногда достаточно, но практика показывает, что начинающим воспитателям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы методического аспекта занятий, оформление документации, работа с родителями.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности труда и профессиональные возможности каждого воспитателя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых воспитателей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым воспитателям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в ДООУ чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Не случайно к вопросу адаптации педагога в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: Альберт А., Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, М.И. Педаяс, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Сластенин, А.И. Ходаков и др.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших воспитателей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших воспитателей во все сферы жизни ДОУ.
4. Включить воспитателей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого воспитателя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

☞ **Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

☞ **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

☞ **Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

☞ **Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, *практика наставничества*, участие в работе педагогических объединений;
- 2) *самообразование* – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

2. Этапы работы

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

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

Адаптационная работа включает: - знакомство молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

В ДОУ организована деятельность «Школы молодого педагога».

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы

профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления.

Деятельность «Школы молодого педагога» призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап - 2-3-й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

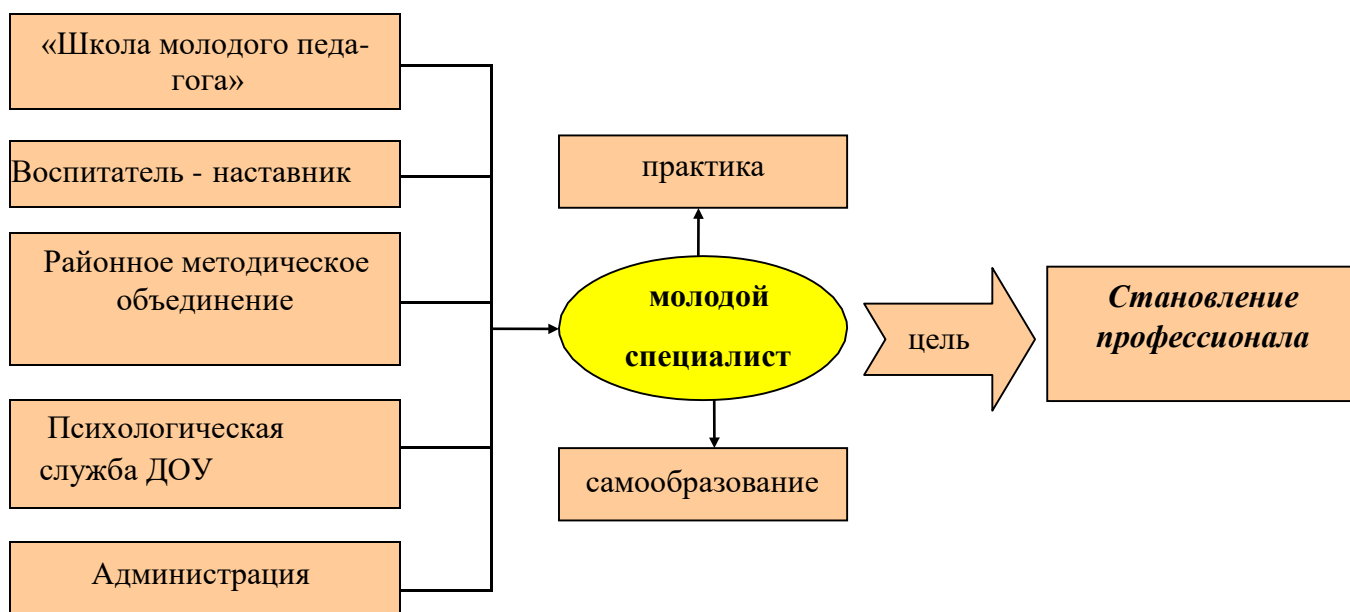
Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых занятий, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольно-оценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

Модель работы ГБДОУ № 81 с молодыми специалистами



3. Содержание работы

3.1 Работа с молодыми специалистами строится с учетом *трех аспектов* их деятельности:

1. Педагог высшей квалификационной категории – молодой специалист:
 - ☞ создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
 - ☞ обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
 - ☞ обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
3. Молодой специалист – дети, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом *факторов*:

- ☞ уровня базового образования;
- ☞ индивидуальных особенностей;
- ☞ уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- ☞ практического опыта работы с детьми.

3.2 Формы и методы работы с молодыми специалистами

- 3.2.1 беседы;
- 3.2.2 собеседования;
- 3.2.3 тренинговые занятия;
- 3.2.4 встречи с опытными педагогами;
- 3.2.5 открытые занятия, мероприятия;
- 3.2.6 тематические педсоветы, семинары;
- 3.2.7 методические консультации;
- 3.2.8 методические бюллетени;
- 3.2.9 посещение занятий;
- 3.2.10 взаимопосещение занятий;
- 3.2.11 анкетирование, тестирование;
- 3.2.12 участие в разных мероприятиях;

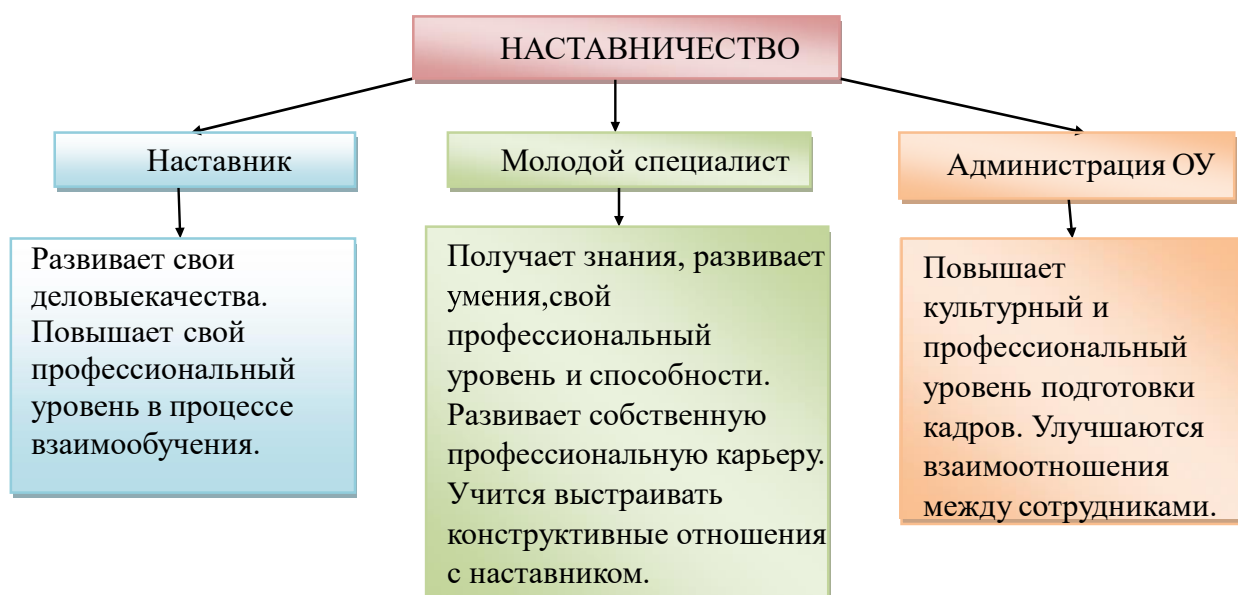
3.2.13 прохождение курсов, посещение семинаров.

3.3 Организация наставничества.

В современных условиях молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого специалиста. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Процесс *наставничества* затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.



3.4 Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим педагогом. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого педагога: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень

психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.
3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде, не теряя профессиональной индивидуальности.
4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в совместной и образовательной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)
5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

3.5 Работа методической службы в помощь молодому специалисту

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых ИМЦ, администрацией ДОУ и педагогами в целях овладения методами и приемами образовательно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

- 3.5.1 формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- 3.5.2 развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- 3.5.3 содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- 3.5.4 согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- 3.5.5 помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- 3.5.6 практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- 3.5.7 развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- 3.5.8 проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы ДОУ. Первое заседание посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению плана занятий, итогам диагностической работы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся

документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки занятий, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на занятиях и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога помогают в организации образовательной и воспитательной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

3.6 Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов

«Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным».
В.И. Даль, С.И. Ожегов

Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста.

В ДОУ имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства воспитателя:

- 3.6.1 самообразование;
- 3.6.2 изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- 3.6.3 рефлексия и анализ собственной деятельности;
- 3.6.4 накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- 3.6.5 разработка собственных средств наглядности;
- 3.6.6 самостоятельное проведение исследований;
- 3.6.7 постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- 3.6.8 разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- 3.6.9 подготовка самоанализа по итогам года;
- 3.6.10 посещение мероприятий у коллег;
- 3.6.11 персональные консультации;
- 3.6.12 собеседования с администрацией;
- 3.6.13 индивидуальная работа с наставником;
- 3.6.14 выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке наставника;
- 3.6.15 посещение семинаров и тренингов;
- 3.6.16 участие в научно-практических конференций;
- 3.6.17 посещение курсов повышения квалификации.

Системный подход в управленческой деятельности позволит недавнему новичку быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать

мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

родолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания детей, умению практической реализации теоретических знаний.

2) Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательно - воспитательный процесс.

3) Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- Умение планировать воспитательно-образовательную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Становление молодого специалиста как профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры воспитателя.
- Умение проектировать воспитательную систему, работать с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
 - посещение уроков;
 - мастер-классы, семинары, открытые занятия;
 - теоретические выступления, защита проектов;
 - наставничество;
 - анкетирование, микроисследования.
- Основные виды деятельности:
- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов сада.
 - Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
 - Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
 - Посещение занятий молодых специалистов.
 - Отслеживание результатов работы молодого педагога, педагогическая диагностика.
 - Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в ДОУ, в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого педагога;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области воспитания и образования, планирования, анализа и самоанализа.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение занятий;
- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2023-2024 учебный год.	До 1 сентября	Старший воспитатель
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками	Сентябрь	Заведующий
3	Анкетирование молодых специалистов «на входе».	Сентябрь	Педагог-психолог
4	Занятие «ШМС». Теоретическое занятие. Понятия ФОД ДО, ФГОС ДО, «программа», «календарно-тематическое планирование», перспективное планирование. Изучение инструкции по заполнению журналов.	Сентябрь	Старший воспитатель, заведующий
5	Обзорный контроль. Посещение занятий молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь	Старший воспитатель, заведующий
6	Занятие «ШМС». Планирование занятия: формулировка цели, постановка задач, структура занятия. Различные классификации типологии занятий. Типы, виды занятий.	Октябрь	Старший воспитатель, заведующий
7	Посещение занятий опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Старший воспитатель, заведующий
8	Занятие «ШМС». Самоанализ занятия/мероприятия. Критерии составления самоанализа занятия/мероприятия.	Декабрь	Старший воспитатель, заведующий
9	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Старший воспитатель, заведующий
10	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и	Январь	Старший воспитатель, заведующий

	предупреждения ошибок в работе молодого специалиста		
11	Занятие «ШМС». Изучение методических разработок «Требования к воспитательно-образовательному процессу». Составление карты анализа.	Февраль	Старший воспитатель, заведующий
12	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Февраль	Старший воспитатель, заведующий, педагог-психолог
13	Посещение занятий и мероприятий опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа, обсуждение.	Март	Старший воспитатель, заведующий
14	Семинар-практикум “Агрессия, как ресурс”.	Апрель	Педагог-психолог
15	Повторный контроль. Посещение занятий молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики, на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.	Апрель	Старший воспитатель, заведующий
16	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за полугодие. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год.	Май	Старший воспитатель, заведующий
17	Составление плана работы «ШМС» на 2024 второе полугодие.	Июнь	Старший воспитатель

4. Планируемые результаты Программы

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновьприбывшими педагогами будут:

- 4.1 закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- 4.2 подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- 4.3 совершенствование системы научно-методической работы ДОУ;
- 4.4 повышение качества образования;
- 4.5 повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1.1. Настоящее ПОЛОЖЕНИЕ определяет деятельность методического образования, которое создаётся при наличии в учреждении молодых специалистов, а также педагогов со стажем работы до 3 лет.

1.2. ШМС действует в соответствии с Уставом учреждения, приказом руководителя, настоящим ПОЛОЖЕНИЕМ.

2. Цели, задачи и виды деятельности.

2.1. Целью создания ШМС является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности.

2.2. Задачами деятельности ШМС являются:

- оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в учреждении, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
- выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;
- совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;
- содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
- стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов.

2.3. Основные направления деятельности ШМС:

- углубление научно-профессиональных знаний;
- повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
- повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
- освоение методики научно-исследовательской деятельности;
- совершенствование культуры педагогического общения;
- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
- развитие способностей работать в команде;
- освоение корпоративных норм поведения;
- диагностика успешности работы молодого специалиста.

3. Состав ШМС и организация работы.

3.1. В состав ШМС входят молодые специалисты, опытные педагоги, старший воспитатель, педагоги-психологи.

3.2. Руководство ШМС и ее перспективное развитие осуществляет старший воспитатель, который назначается приказом руководителя учреждения.

3.3. Руководитель ШМС осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМС и несет ответственность за результаты ее работы.

3.4. Работа ШМС осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на полугодие.

3.5. План работы ШМС составляется старшим воспитателем и утверждается на заседании педагогического совета учреждения.

3.6. В ШМС ведётся следующая документация:

- перспективный план работы ШМС;
- банк данных о молодых специалистах;
- отчеты по самообразованию молодых специалистов.

4. Права и обязанности членов ШМС.

4.1. Члены ШМС имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМС;
- принимать участие в составлении плана работы ШМС на следующий учебный год;
- участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;
- получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей и руководителя ДООУ; знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;
- присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем ШМС).

4.2. Члены ШМС обязаны:

- регулярно посещать занятия ШМС;
- выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМС в рамках должностных инструкций;
- участвовать в мероприятиях, организуемых ШМС;
- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
- систематически повышать свою квалификацию.

5. Обязанности администрации образовательного учреждения.

5.1. Администрация образовательного учреждения оказывает ШМС всемерное содействие, предоставляет материалы и документы, иные сведения, необходимые для осуществления деятельности.

**Перспективный индивидуальный план самообразования молодого
специалиста
на первое полугодие 2024 года**

Цель:

Задачи:

Ожидаемые результаты:

Направления самообразования:

1. Профессиональное (Изучить новые программы, уяснить их особенности и требования, знакомиться с новыми педагогическими технологиями, повышать квалификацию на курсах для воспитателей)
2. Психолого-педагогические (Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики)

методические (Совершенствовать знания современного содержания образования воспитанников, знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения и воспитания, организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших педагогов, посещать занятия коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев праздников, занятий, мероприятий, досугов).

**Образец отчета
молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО -

Должность –

Педагогический стаж -

Стаж работы в ДОУ

За отчетный 20_____учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование
 - 1.1. Курсы повышения квалификации
 - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
 - 1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы
 - 1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)
2. Собственно-педагогическая деятельность:
 - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
 - 2.2. Выступление на заседаниях, Педагогических советах (тема, дата)
 - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Работа с детьми:
 - 3.1. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
 - 3.2. Работа со слабоуспевающими детьми
 - 3.3. Работа с родителями

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).

Портфолио молодого специалиста

«Портфолио» – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений педагога; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий

рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. Важная цель «портфолио» – представить отчет о работе по теме самообразования, о характере его деятельности, проследить творческий и профессиональный рост, способствовать формированию навыков рефлексии (самооценки).

№	Разделы	Содержание
1	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными детьми
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений
		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых занятий, внеклассных мероприятий
		Материалы по теме самообразования
3	Образовательно-воспитательная деятельность	Разработки открытых воспитательных мероприятий
		Копии грамот
4	Результаты педагогической деятельности, мониторинг	Мониторинг результатов освоения воспитанниками ОП ДО
		Мониторинг достижений одаренных детей

**Примерный отчет наставника
о проделанной работе с молодым специалистом**

ФИО молодого специалиста за 20_____ учебный год

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

Сколько уроков МС было посещено.

Какая методико-педагогическая помощь была оказана МС в течение года.

Какие недостатки были выявлены в работе МС.

Над чем необходимо работать МС в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков.

Прогнозирование работы на новый учебный год.

МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Анкета

«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

(Ф.И.О., учреждение образования)

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности воспитанников	
2. Планирование.		
1.	перспективное	
2.	ежедневное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Образовательно-познавательной деятельности воспитанников	
3.	воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний воспитанников	
5. Владение технологией современного занятия.		
1.	Постановка единой цели занятия	
2.	Выбор типа занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		

**АНКЕТА
для молодых педагогов**

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? Да
Нет Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации образовательно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в перспективном планировании
- проведении занятий
- проведении мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с детьми, их родителями
- другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

➤ формулировать цели занятия
➤ выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации цели занятия

- мотивировать деятельность детей
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для детей задания различной степени трудности
- активизировать детей в обучении
- организовывать сотрудничество между детьми
- организовывать само и взаимоконтроль детей
- развивать творческие способности детей
- другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого специалиста
- другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятия
- методы обучения в образовательном процессе
- приемы работы с детьми
- психолого-педагогические особенности детей разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества

➤ другое (допишите)

**ОПРОСНИК
ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению воспитателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете недовольного родителя?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в группе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в образовательно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организовать, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на работу?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспособливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспособливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий?
38. Можно ли вас спр
39. Вам удастся преодолеть среднее занятие?
40. Легко ли вы сходи

41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?

44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы проводить занятия, например дополнительные, в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бывае
82. Любите ли вы мен
83. Быстро ли вы прислушаетесь к работе, если вы новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?

86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» детьми?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79