

**Министерство образования и науки Самарской области**  
**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области**  
**средняя общеобразовательная школа с. Кошки**  
**муниципального района Кошкинский Самарской области**  
**(ГБОУ СОШ с. Кошки)**

446800, Самарская область, муниципальный район Кошкинский, село Кошки, ул. Мира 2,  
тел. 21171, E-mail: [kosh\\_sch@samara.edu.ru](mailto:kosh_sch@samara.edu.ru) ИНН 6381019224 КПП 638101001

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней  
общеобразовательной школы с.Кошки  
муниципального района Кошкинский  
Самарской области  
Протокол №1 от 01 сентября 2020года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской  
области средней общеобразовательной школы  
с. Кошки муниципального района Кошкинский  
Самарской области

В. М. Гусаров  
Приказ ГБОУ СОШ с. Кошки от 19.09.2020г.  
№ 01/953



**ПРОГРАММА «ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»**

структурного подразделения детского сада «Сказка»  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы  
села Кошки муниципального района Кошкинский Самарской области

с.Кошки, 2020 год

## Список педагогов, входящих в «Школу молодого специалиста»

№	Фамилия, имя, отчество молодого специалиста	Наставник
1.	Ерисова Алёна Николаевна, воспитатель	Гришкина Ольга Борисовна
2.	Шидловская Ирина Анатольевна, воспитатель	

## Программа «Школа молодого специалиста»

### Пояснительная записка

В настоящее время особое внимание уделяется работе с педагогическими кадрами детских дошкольных учреждений. Формирование педагогического коллектива как единой команды в работе учреждения – одна из основных задач современного дошкольного образования.

С 2013 года Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) ориентируют дошкольные образовательные учреждения (ДОУ) и дошкольные образовательные организации (ДОО) на организацию образовательного процесса в совершенно новом формате, что вызывает множество вопросов у педагогов об особенностях данной деятельности. Как организовать образовательный процесс в соответствии с новыми требованиями? Что предполагает принцип интеграции и комплексно-тематический подход? Как удобнее осуществить планирование? Как в процессе «проживания» темы охватить программные задачи всех образовательных областей и не упустить чего-то?

Сегодня педагогам детских садов важно перестроиться. ФГОС ДО предусматривают интеграцию и «проживание» ребенком содержания дошкольного образования не только на занятиях, как это было раньше, но и во всех видах детской деятельности. Современный образовательный процесс в детском саду должен быть построен на значимых для развития дошкольников видах детской деятельности: игровой, коммуникативной,

двигательной, музыкально-художественной, познавательно-исследовательской, продуктивной, коммуникативной, трудовой и других.

Следует также отметить, что существенно изменилось представление о способах, видах и формах организации детских видов деятельности. Сегодня основная форма и ведущий вид деятельности – игра, а способ организации детских видов деятельности – совместная (партнерская) деятельность с детьми. Таким образом, смещены акценты в деятельности дошкольных образовательных учреждений с учебной деятельности на совместную образовательную деятельность, которая осуществляется в процессе организации различных видов деятельности, а также в ходе режимных моментов. И если раньше совместная деятельность взрослого и детей осуществлялась вне занятий и воспринималась как «довесок» к учебной деятельности, то теперь она становится основной линией работы воспитателя. Достаточно сложно дается перестройка с учебно – воспитательной модели обучения на личностно - ориентированную педагогам, имеющим определенный опыт работы, тем сложнее вникнуть в новые требования федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) педагогам только начинающим свою профессиональную деятельность. Определенную помощь в понимании основных линий модернизации, аспектов стандарта российского образования оказывает профессиональный стандарт педагога (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н). Профессиональный стандарт педагога - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Особенно важен этот документ для изучения молодыми специалистами. Изучив этот документ молодые педагоги постигают смысл понятий «компетенция», «профессиональная этика» и другие.

Молодые педагоги, входящие в образовательное учреждение сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» документов и неумения их применять. Не могут аргументировать основные направления своей деятельности с детьми, как то: на какие основные документы необходимо ориентироваться при организации образовательного процесса, какие документы являются обязательными для исполнения, а какие – рекомендательными и т.д. Испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности

в ДОУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение.

Основной целью работы «Школы молодого специалиста» в дошкольной образовательной организации становится создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Задачи, которые ставит образовательное учреждение при работе с молодыми специалистами, определяются нормативными и правовыми документами, уставом ОУ, общеобразовательной программой, положением «Школы молодого специалиста», годовым планом, планом самообразования и планом повышения квалификации педагога (педагогические часы).

Молодым специалистом считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

Под категорию молодой специалист попадают педагоги без стажа, с небольшим опытом работы, педагоги, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком и вновь поступившие на работу специалисты, даже если они имеют определенный опыт работы в ДОУ. Эта категория педагогов, имеющая определенный опыт педагогической деятельности, квалификационные категории включается в состав «Школы молодого специалиста» с целью ознакомления с требованиями общеобразовательной программы (если педагог работал по иной программе), режимом работы, инновационными подходами к образовательной деятельности, традициями коллектива ОУ. Педагоги успешно выполняющие программу индивидуального маршрута исключаются из состава «Школы молодого специалиста» (ШМС) по истечении учебного года совместным решением заведующего ОУ, председателя ШМС, методистом.

Наставники, педагоги с большим опытом работы, квалификацией не ниже 1 категории выполняют методическую функцию по отношению к подопечным: просмотр образовательной деятельности, режимных моментов, помощь в написании планов, рабочих программ, конспектов непосредственно образовательной деятельности, досугов, оказание консультативной помощи, рефлексии детской и собственной деятельности.

### **Цель работы «Школы молодого специалиста»**

Развитие ценностных ориентаций, мотивов и профессиональных потребностей, а также профессиональных знаний, умений и личностных качеств, наиболее значимых для профессии педагога.

## **Задачи**

1. Обеспечить молодого специалиста необходимыми знаниями, умениями, навыками для более легкой степени прохождения его адаптации в профессии и успешного взаимодействия в коллективе.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональными знаниями;
3. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОО.

### **Под обучением молодых специалистов в ДОО понимается**

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

### **Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:**

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- имеют ли практический опыт с детьми.
- 

### **Формы и методы работы с молодыми специалистами**

1. Консультирование – групповое и индивидуальное
2. Семинары
3. Практические занятия
4. Конкурс «Молодой специалист ДОО»
5. лекция – беседа
6. семинары-практикумы
7. психологические тренинги
8. проблемно-проектный семинар
9. круглый стол

## Оценка деятельности молодых специалистов

- аттестация на соответствие должности и квалификационную категорию;
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста

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

Этапы	Содержание работы
<p>1й этап (1-й год работы) Период адаптации Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>Адаптационная работа включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. беседа заведующего ДООУ при приеме на работу молодого специалиста;</li><li>2. знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями;</li><li>3. определение рабочего места;</li><li>4. изучение нормативно-правовой базы;</li><li>5. ведение документации;</li><li>6. знакомство с детским садом;</li><li>7. представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста).</li><li>8. анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);</li><li>9. прохождение стажировки у более опытного коллеги. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии заместителя заведующего.</li><li>10. по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать приемы работы, организацию прогулки детей и т. д.</li><li>11. дидактическая подготовка к проведению</li></ol>

	<p>совместной деятельности с детьми</p> <p>12. оценка его педагогической деятельности. Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом.</p> <p>13. заполнение информационной карты педагога;</p> <p>14. составление совместного плана самообразования молодого специалиста и наставника (маршрутный лист);</p> <p>15. Самообразование воспитателя (выбор методической темы).</p>
<p>II этап (2-3-й годы)</p> <p>Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<p>изучение опыта работы коллег своего учреждения ДООУ;</p> <p>повышение своего профессионального мастерства;</p> <p>посещение открытых педагогических мероприятий;</p> <p>методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства;</p> <p>приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов; диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер классы, тренинги и многое другое;</p> <p>проведение семинаров - практикумов по темам годовых задач</p> <p>Подтверждение квалификации по должности.</p>
<p>III этап (4-5-й год работы)</p>	<p>скалывается система работы, имеются собственные разработки.</p> <p>воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.</p>
<p>IV этап (6-й год работы)</p>	<p>совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</p>

### **Прогнозируемые результаты.**

В результате проведенной работы молодые педагоги приобретут ряд профессиональных компетенций:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику (мониторинг), психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически– грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

## **Результативность программы**

### **Ожидаемые результаты:**

1. Сформируются педагогические кадры, способные отвечать современным запросам потребителей образовательной услуги.
2. Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
3. У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
4. Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.
5. Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
6. Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за время обучения «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

