



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий ДОУ  
Андрунь С.В.  
«30» августа 2022

## **Положение о «Школе молодого педагога».**

### **1. Общие положения**

- 1.1 Школа молодого педагога (ШМП) создаётся для совершенствования профессионального мастерства молодых воспитателей.
- 1.2 ШМП является одним из звеньев методической работы и субъектом управления методической службы МДОУ.

### **2. Задачи ШМП:**

- 1.1 Обеспечение развития педагогического сотрудничества.
- 1.2 Оказание помощи в организации педагогической работы, самообразовании молодым воспитателям.
- 1.3 Оказание влияния на результативность педагогической работы, проводимой молодыми воспитателями.
- 1.4 Оказание помощи в создании условий для внедрения методических рекомендаций, реализуемых в МДОУ образовательных и парциальных программ.

### **3. Организация работы:**

- 3.1 ШМП регламентирует свою деятельность на основе годового плана, разработанного исходя из анализа воспитательно - образовательного процесса в МДОУ, потребностей и интересов молодых педагогов.
- 3.2 Методическое руководство работой ШМП осуществляет зам.зав. по ВМР – координатор.
- 3.3 В содержание работы ШМП входит:
  - изучение нормативных документов федерального, регионального и муниципальных уровней;
  - консультации по организации педагогического процесса в соответствии с реализуемыми программами;
  - консультации психологов, логопедов и других специалистов;
  - организация и посещение открытых мероприятий;
  - ознакомление с передовым педагогическим опытом педагогов МДОУ.

### **4. Документация работы ШМП:**

- 4.1 План работы ШМП
- 4.2 Методические материалы
- 4.3 Индивидуальные планы

**Основные правила работы с молодым педагогом:**

1. У хорошего руководителя постоянно увеличивается количество хороших педагогов.
2. Плохие работники всегда стараются работать в ДООУ с плохо поставленным управлением (управление без целей, без смысла, без разумного контроля, без внимательного улавливания малых сдвигов к лучшему в работе каждого педагога).
3. Педагог, пущенный на самотек, оторванный от задач дошкольного учреждения, слабо ориентирующийся в современных подходах к обучению и воспитанию, со скоростью пули сразу после окончания работы, уходит, не желая что-то выдумывать и творить.
4. Без хорошо поставленной системы управленческих требований, основанных на уважении нормативно-правовых документов ДООУ и уважения к педагогу, выстроить педагогический ансамбль практически невозможно.
5. Знать о педагоге как можно больше и не только придерживаться по отношению к нему презумпции невиновности, но и научиться любить своих педагогов, гордиться каждым их достижением, защищать их от разного рода негативных воздействий внешней среды.

И при этом количество педагогов той или иной категории зависит в основном от двух факторов: способности и умения администрации подбирать кадры и приоритетных ценностей и морально- психологического климата, сложившегося в коллективе.

6. Педагог - это тончайший инструмент, вмещающий в себя всю палитру человеческой деятельности, он и философ, и дирижер, и организатор, и ученый, и психолог, и артист, - нужно в работе с ним уважать его представления о деятельности, помогать ему раскрыть все достоинства и красоту звучания инструмента.
7. Дайте педагогу тот уровень суверенитета, который он сам хотел бы взять, заключите с ним негласный договор о разграничении полномочий, где администрация оставляет за собой создание условий для раскрытия личности педагога, оказания ему всесторонней помощи и поддержки во всех его благородных начинаниях, а педагог в той или иной форме принимает на себя обязанность обеспечить увлекательный процесс взаимодействия с воспитанниками и устойчивый результат образовательной, воспитательной и творческой деятельности.
8. Повышение квалификации педагога является одновременно пусковым механизмом самообразования и условием его успешности. Организовать, найти разумно-оптимальные формы профессионального обучения педагога, сделать это через стимулирование, оригинальные подходы – одно из «узких мест» и важнейших задач управления.
9. Диапазон деятельности педагога столь велик, что усиленное информационно-управленческое давление на него приводит к ступору. Информационное давление впрямую, на всякий случай, по принципу: «Пусть знают!» или «Если хотя бы половину будут выполнять, уже хорошо!» - играет прямо противоположную роль. Защита здоровья педагога – физического, психического, духовного и нравственного – едва ли не важнейшая задача администрации. Находясь внутри подобной культуры, педагог с течением времени научиться делать тоже самое по отношению к детям. Особая нужда в защите нервной системы талантливых педагогов и воспитанников.
10. Педагогу нужна не помощь вообще, а профессиональная и человеческая поддержка в нужное время, в нужном месте и с соответствующих условиях (торжественно, один на один, в присутствии детей и т.д.). Один хороший разбор проведенного занятия значит больше, чем все призывы и требования, в которые так романтически верит администрация.
11. Администрация кропотливо, как ребенка, научает педагога взаимодействовать с собою на основе золотого правила: относись к другим так, как ты хотел бы, чтобы относились к тебе. Ранимость педагогов сродни ранимости артистов, и защищать их нервную систему, создавать комфортные условия, делять их достоинства – ведущий принцип работы администрации.
12. Не следует администрации задаваться перед педагогом, демонстрируя свое невежество откуда взявшееся превосходство, ибо формула: «Ты начальник – я дурак» и «Я начальник – ты



- дурак» вполне уместна для авторитарного устройства ОУ и совершенно не годится для ОУ, признающей человека и, в частности, ребенка главной великой ценностью.
13. На педагога давит широкая по диапазону в глубине группа обстоятельств, что приводит к преждевременным разнообразным видам усталости, связанным с рутинным, повторным, нервным, непредсказуемым характером их деятельности, поэтому способность администрации к парадоксальным подходам в управлении, к необычным, бодрящим, снимающим нервозность и напряжение решениям может играть весьма важную роль.
  14. Необходимо строго и дифференцированно отбирать комплименты, их тональность и степень «заслуженности», понимая, что необоснованный комплимент есть форма безразличного «одобряем-с» и ничего, кроме чувства горечи, не вызывает, особенно когда педагог обнаруживает, что «на всех одинаковые платя».
  15. Есть два вида досье, которые можно завести на педагога:
    - Рационально-безразличное (объективно-холодная констатация статусно-правового движения педагога);
    - Досье успехов (в этом досье должно отразить все радостное, интересное и достойное, что происходит в жизни педагога).
  16. Необходимо понимать, что эмоциональное состояние педагога, степень его душевной готовности и просветленности являются главными союзниками педагога в работе с детьми и администрация должна уметь и желать создавать «добрый» настрой у педагога.

**Примерный индивидуальный план развития педагогического опыта  
Воспитатель (1-й год обучения, ранний возраст).  
.....учебный год**

№	Содержание работы	Срок	Примечание
1.	<p><b>Освоение основ педагогической работы:</b></p> <p>1. Подготовка к работе в адаптационный период: -Участие в заседании Круглого стола по теме «Проблемы адаптации. Как их решать?». -Изучение и использование в работе опыта воспитателя Пелипенко Е.Г. «Использование разнообразных методов и приемов в период адаптации».</p> <p>1.2 ООП: -изучение основ программы -изучение работы по разделам -собеседование «Задачи работы с детьми 2 г ж»</p> <p>1.3 Знакомство с программой «Живой родник»: -основные положения, методическая работа, планирование -знакомство и внедрение в работу опытов воспитателей: *Родина Т.В. Создание атмосферы эмоционального благополучия по взаимодействию с младшими дошкольниками средствами малых фольклорных жанров».</p> <p>1.4 Методическая работа *Рекомендации: -Перспективное планирование -Календарное планирование -Планирование работы по самообразованию -Организация предметно-развивающей среды в группе раннего возраста. Сенсорное воспитание - видеопказ. *Собеседование «Организация работа с детьми в разные режимные моменты» *Консультации: -Распределение обязанностей персонала группы. -Организация физкультурных занятий с детьми раннего возраста. *Организация закаливания детей раннего возраста</p>	<p>Август</p> <p>август</p> <p>август</p> <p>Октябрь</p> <p>Ноябрь</p> <p>Август</p> <p>Октябрь</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР</p> <p>Самостоятельная работа</p> <p>Самостоятельная работа</p> <p>Заместитель заведующего по ВМР</p> <p>Собеседование Заместитель заведующего по ВМР</p> <p>Самостоятельная работа</p> <p>Заместитель заведующего по ВМР м\сестра</p>
2.	<p>Контроль:</p> <p>2.1 Предупредительный контроль: *утренний прием, разминка, организация питания, формирование КГН *проведение прогулки *организация питания *методика проведения занимательных дел по разным разделам программы. *активизация двигательного режима в группе и на прогулке *формирование игровых навыков у детей</p>	<p>В течение года</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР м\сестра</p>
3.	<p>Анкетирование: *проведение самоанализа профессиональной деятельности *с целью: выявить затруднения, возникающие в процессе работы начинающих воспитателей для оказания им методической и практической помощи. *по определению направлений работы на новый учебный</p>	<p>октябрь</p>	

	год		
4.	<p>Организация наставничества:  <i>Просмотр режимных моментов у наставника</i>  Просмотр занимательных дел у наставника с последующим анализом  по разделу «Ознакомление с окружающим»  по разделу «Занятия с дидактическим материалом»  4.3 <i>Оказание помощи в написании календарных планов</i></p>	<p>Август  Сентябрь  Октябрь</p>	Наставник
5.	<p>Изучение и внедрение педагогического опыта.  -Опыт Кузнецовой Ю.В. Тема «Здоровьесберегающие технологии в работе с детьми».  -Опыт Пелипенко Е.Г. «Наблюдения на прогулке»  -Опыт Пелипенко Е.Г. «Адаптационный период – приемы работы»</p>	<p>Август    Ноябрь  Июнь</p>	Заместитель заведующего по ВМР
6.	<p>Стимулирование педагогического творчества.  6.1 Участие с открытым показом в Неделе педагогических идей.  6.2 Участие в конкурсе «Лучшая информационная среда для сотрудничества с родителями»  6.3 Участие в муниципальных мероприятиях для молодого специалиста</p>	<p>Март    Февраль    Февраль</p>	Заместитель заведующего по ВМР

С планом ознакомлена и согласна



Дата проведения – сентябрь 20 \_\_\_\_ год

**Анкета**  
**изучения затруднений педагога ДООУ в организации**  
**современного качественного образования**  
**(самодиагностика педагога ДООУ)**

(Ф.И.О. педагога)

(стаж работы)

(категория)

(дата)

№	Вопросы	Не владею	Владею частично	Владею свободно
1	Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, необходимых для построения воспитательно-образовательного процесса в условиях ДООУ			
2	Знание требований основных программ воспитания и обучения в реализации стандарта по дошкольному воспитанию и развитию воспитанников ДООУ			
3	Знание и применение различных технологий в обучении, воспитании и развитии дошкольников.			
4	Умение интересно и содержательно планировать воспитательно-образовательный процесс			
5	Знание и применение здоровьесберегающих технологий.			
6	Умение создавать благоприятные условия в группе: гигиенические, эстетические			
7	Знание и использование методов и приемов, направленных на развитие воспитанников			
8	Владение педагогической диагностикой			
9	Умение осуществлять активное взаимодействие с родителями воспитанников и социумом			
10	Умение выделить проблему, найти пути решения, получить результат			
11	Умение строить план самообразования и саморазвития			

### Анкета для выявления способности педагогов к саморазвитию

Оцените перечисленные ниже утверждения по 5-бальной шкале:

**5** – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

**4** – скорее соответствует, чем нет;

**3** – и да, и нет;

**2** – скорее не соответствует;

**1** – не соответствует.

№	Предлагаемые утверждения	Количество баллов
1	Я стремлюсь изучать себя	
2	Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
3	Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
4	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
5	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
6	Я анализирую свои чувства и опыт	
7	Я много читаю	
8	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам	
9	Я верю в свои возможности	
10	Я стремлюсь быть более открытым человеком	
11	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
12	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
13	Я получаю удовольствие от освоения нового	
14	Возрастающая ответственность не пугает меня	
15	Я положительно отнеслась бы к продвижению по службе	

#### Результат:

55 и более баллов – потребность в активном развитии;

36-54 балла – работает на уровне достигнутого развития;

15-35 баллов – не стремится к развитию.



## Кодекс профессиональной этики педагога.

1. Осознавать себя педагогом. Уметь быть другом и защитником ребенка.
2. Соблюдать корректность и конфиденциальность при определении способностей и личных особенностей каждого ребенка.
3. Педагог должен быть профессионалом, уметь анализировать, изучать и учитывать особенности каждого ребенка.
4. Уметь диагностировать проблемы в развитии ребенка и предоставлять возможности коррекции.
5. Содействовать семье в защите прав ребенка.
6. Предоставлять каждому ребенку оптимальные и разнообразные условия для реализации и развития его способностей с учетом индивидуальных особенностей.
7. Пробуждать в детях благородные чувства и переживания, формируя позитивные связи между сверстниками, между родителями и детьми.
8. Устанавливать позитивные контакты с родителями.
9. Предлагать родителям участвовать в обсуждении образовательных программ, дополняя и корректируя их.
10. С целью повышения педагогической компетентности в воспитании детей проводить для родителей собрания, лектории, консультации.
11. Максимально заинтересовывать родителей в участии образовательной и воспитательной деятельности дошкольного учреждения.
12. Соблюдать конфиденциальность и такт при обсуждении личности ребенка.
13. Сообщать родителям о любом виде диагностики, проводить которую следует только с их согласия.
14. Информировать родителей о возможных травмирующих ситуациях, проблемах в развитии ребенка.
15. Не вторгаться в личную жизнь семьи.
16. Знакомиться с объективным положением ребенка в семье, знать социальный статус и материальное положение.
17. Педагог имеет право на аттестацию профессиональной компетенции независимой аттестационной службой.
18. Педагог может предоставлять, обсуждать и реализовывать новые образовательные и воспитательные программы.
19. Поощрять новые оригинальные разработки коллег.
20. Формировать педагогическую культуру, бережно относиться к труду друг друга.
21. Уметь анализировать свои педагогические возможности, стремиться к профессиональному росту.
22. Педагог имеет право на корректное общение, дружеский стиль взаимоотношений, благоприятный психологический климат.
23. Знакомит социум с новыми программами обучения, воспитания и развития детей, расширять систему образовательных и воспитательных услуг с учетом возрастных особенностей детей.
24. Организовывать и оказывать, используя разные методы, привлекая большой круг заинтересованных людей, социальную поддержку детям, семьям.
25. Налаживать конструктивное сотрудничество с социальными, образовательными, психолого-педагогическими, медицинскими службами, спортивными организациями.
26. Информировать общественность о профессиональном уровне педагогов, методах реализации программ.