

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Шелеховского района  
«Детский сад № 2 «Колосок»

Согласовано:

Педагогическим советом

«25» 01 2021 г.

Протокол от «25» 01 2021

№ 3

Утверждаю:

Заведующий МКДОУ ШР

«Детский сад № 2 «Колосок»

*Яковлева* И.В. Яковлева

«25» 01 2021 г.

Приказ от «25» 01 2021 г.

№ 67



**ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ  
ЗАВТРА»**

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

### Содержание

Раздел первый. Целевой			
1.1.	Пояснительная записка	4	
1.2.	Цель и задачи Программы	5	
1.3.	Принципы реализации Программы	5	
1.4	Основные направления Программы	6	
1.5.	Планируемые результаты	6	
Раздел второй. Содержательный			
2.1.	Формы и методы работы с молодыми специалистами	7	
2.2.	Система работы с молодыми педагогами	8	
2.3.	Организация наставничества	9	
2.4.	Этапы реализации Программы	9	
2.5.	План профессионального становления молодого педагога	11	
Раздел 3. Дополнительный			
3.1.	Заключение	16	
	Положение о наставничестве (Приложение 1)	17	
	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (Приложение 2)	23	

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

### 1.1. Пояснительная записка

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

- наставничество – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;
- наставник – высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;
- молодой специалист – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

---

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

### 1.2. Цель и задачи Программы

**Цель:** повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

**Задачи:**

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

### 1.3. Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

---

- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

### **1.4. Основные направления Программы**

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

### **1.5. Планируемые результаты**

1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами

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

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

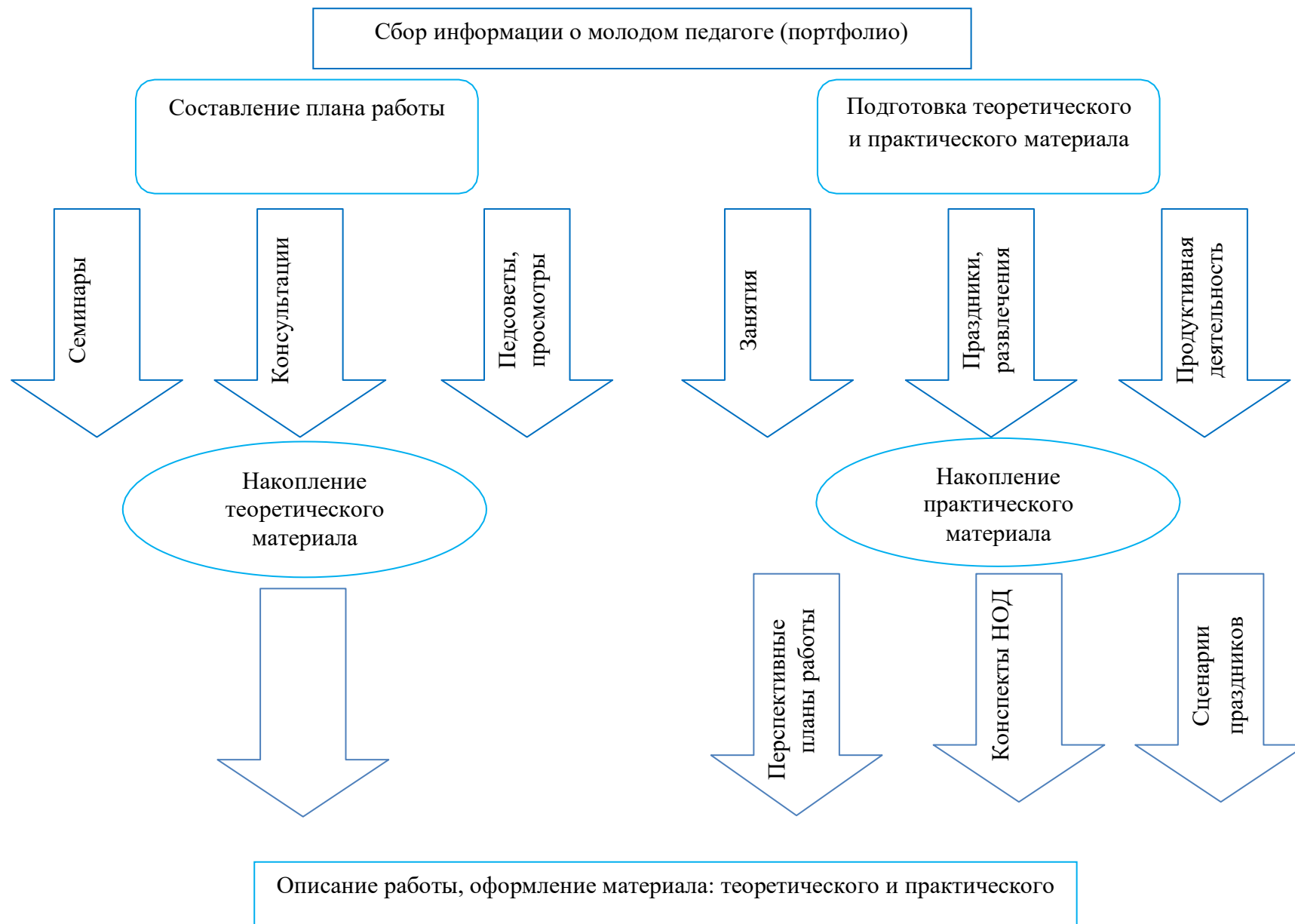
#### **Формы и методы работы**

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

#### **Условия эффективности работы**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.2. Система работы с молодыми педагогами



## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

### 2.3. Организация наставничества

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. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

### 2.4. Этапы реализации Программы

<b><i>Первый этап</i></b> <b>Диагностический</b> <b>(адаптационный)</b>	<b><i>Второй этап</i></b> <b>Проектировочный</b> <b>(основной)</b>	<b><i>Третий этап</i></b> <b>Аналитический</b> <b>(контрольно-оценочный)</b>
Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.	Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
<b>Формы и методы работы</b>		
1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной	1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов. 2. Взаимоподдержка и взаимопомощь. 3. Координация действий педагогов	1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. 2. Динамика профессионального роста. 3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.



## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

<p>деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>4. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>5. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>6. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>
---	--	---

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

### 2.5. План профессионального становления молодого педагога в ДОУ на период (январь – май) 2020 – 2021 учебного года, (сентябрь -май) 2021 – 2022 учебного года

#### Первый год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ.

**Задачи:**

- обеспечить условия наиболее благоприятной адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Дата
1. Основы дошкольной педагогики	Объект и предмет дошкольной педагогики, категории, задачи, принципы и структура образовательного процесса в ДОО	консультация	январь
2. Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	круглый стол	январь

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

3. Порядок аттестации педагога	Общие положения порядка аттестации Модельный паспорт	консультация	январь
4. Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, годового плана работы; ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования		февраль
5. Помощь выбора и корректировка темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		февраль
6. Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно-образовательного процесса	консультация	февраль
7. Организация работы с родителями и ведение документации.	Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	консультация	март
8. Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения	консультация	март
9. Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства.	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Круглый стол, обмен идеями сценария	март
10. Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения	консультация	март

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

11. Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности	просмотр НОД	апрель
12. Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	просмотр НОД	апрель
13. Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития) Составление ИОМ	консультация	апрель
14. Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию	круглый стол	май
15. Итоги первого полугодия наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		май

### **Второй год работы**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно–воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной периоду: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец второго года наставничества

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	
--	--------------------	---	--

<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>	<b>Дата проведения</b>
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества

### РАЗДЕЛ 3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

#### 3.1. Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа «Молодой специалист – перспективное завтра» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

## **Положение о наставничестве**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в МКДОУ ШР «детский сад №2 «Колосок» (далее - ДОУ) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в детском саду или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог).

1.3. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

### **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества в ДОУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в ДОУ:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждением.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляет старший воспитатель и заведующий ДОУ.

3.3. Заведующий выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;



## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

---

- опыт воспитательной и/или методической работы;
  - стабильные результаты в работе;
  - богатый жизненный опыт;
  - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
  - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых педагогов.
- 3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий ДОУ.
- 3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего ДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.
- 3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:
- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в детском саду;
  - педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
  - педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
  - педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике).
- 3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего в случаях:
- увольнения педагога-наставника;
  - перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника;
  - привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности;
  - психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.
- 3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:
- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
  - активное молодого педагога в жизни ДОУ, выступления на методических мероприятиях в детском саду, мероприятиях муниципального и краевого уровней;

– участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.  
Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

### **4. Обязанности педагога-наставника**

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов ДООУ, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.
- 4.2. Изучать:
  - деловые и нравственные качества молодого педагога;
  - отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу Учреждения, детям и их родителям (законным представителям);
  - его увлечения, наклонности.
- 4.3. Вводить в должность и проводить необходимое обучение.
- 4.4. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, мероприятий.
- 4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать выполнение заданий, оказывать при этом необходимую помощь.
- 4.6. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с детьми и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- 4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.
- 4.9. Вести необходимую документацию по работе педагога-наставника и раз в три месяца докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.
- 4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога.

### **5. Права педагога-наставника**

- 5.1. Подключать с согласия заведующего Учреждением (старшего воспитателя) других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.
- 5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной и письменной форме.

### **6. Обязанности молодого педагога**

- 6.1. Изучить Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО и другие законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, определяющие его деятельность, особенности работы детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.
- 6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.6. Раз в два-три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником и старшим воспитателем.

### **7. Права молодого педагога**

- 7.1. Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
- 7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

### 8. Руководство работой педагога-наставника

8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается *на старшего воспитателя* и заведующего Учреждением.

8.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога-наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника;
- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом;
- организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДООУ;
- определять меры поощрения педагогов-наставников, фиксировать профессионально-значимые умения молодого педагога в процессе взаимодействия с педагогом-наставником в диагностической карте оценки навыков молодого воспитателя.

8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель ДООУ.

### 9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, которые регламентируют деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы заведующего ДООУ об организации наставничества;
- годовой план работы ДООУ;
- планы работы педагогического совета;
- протоколы заседаний педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен сдать старшему воспитателю:

- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога;
- отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога;
- конспекты мероприятий, проведенных за период наставнической деятельности.

Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Молодой воспитатель \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития;

2 – средний уровень развития;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»

<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_

**Рекомендации:** \_\_\_\_\_

**Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста**

ФИО специалиста \_\_\_\_\_

группа \_\_\_\_\_

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист



Анкета молодого специалиста

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?

