

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – ДЕТСКИЙ  
САД № 326**

**МАДОУ - детский сад № 326**

**620073, Екатеринбург, ул. Крестинского, 39–а, тел. (343)218-35-08**

**ИНН 6674237906 / КПП 667401001**

**e-mail: [mdou326@rambler.ru](mailto:mdou326@rambler.ru)**

**сайт: <http://326.tvoyasadik.ru>**

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МАДОУ № 326  
протокол № 13  
от «29» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий  
МАДОУ № 326  
И.А. Новикова  
приказ от «31» августа 2018 г. № 206



**ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»**

Екатеринбург 2018

# ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

## 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  |
| 2.4.                          | План профессионального становления молодого педагога |  | 11 |
| Раздел 3. Организационный     |  |  |    |
| 3.1.                          | Материально-техническое обеспечение Программы        |  | 18 |
| Раздел 4. Дополнительный      |  |  |    |
| 4.1.                          | Заключение   |  | 19 |
|                               | Приложение   |  | 20 |

## 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 ДОУ, 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 ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, 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;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

- 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:

- 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;
- 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.

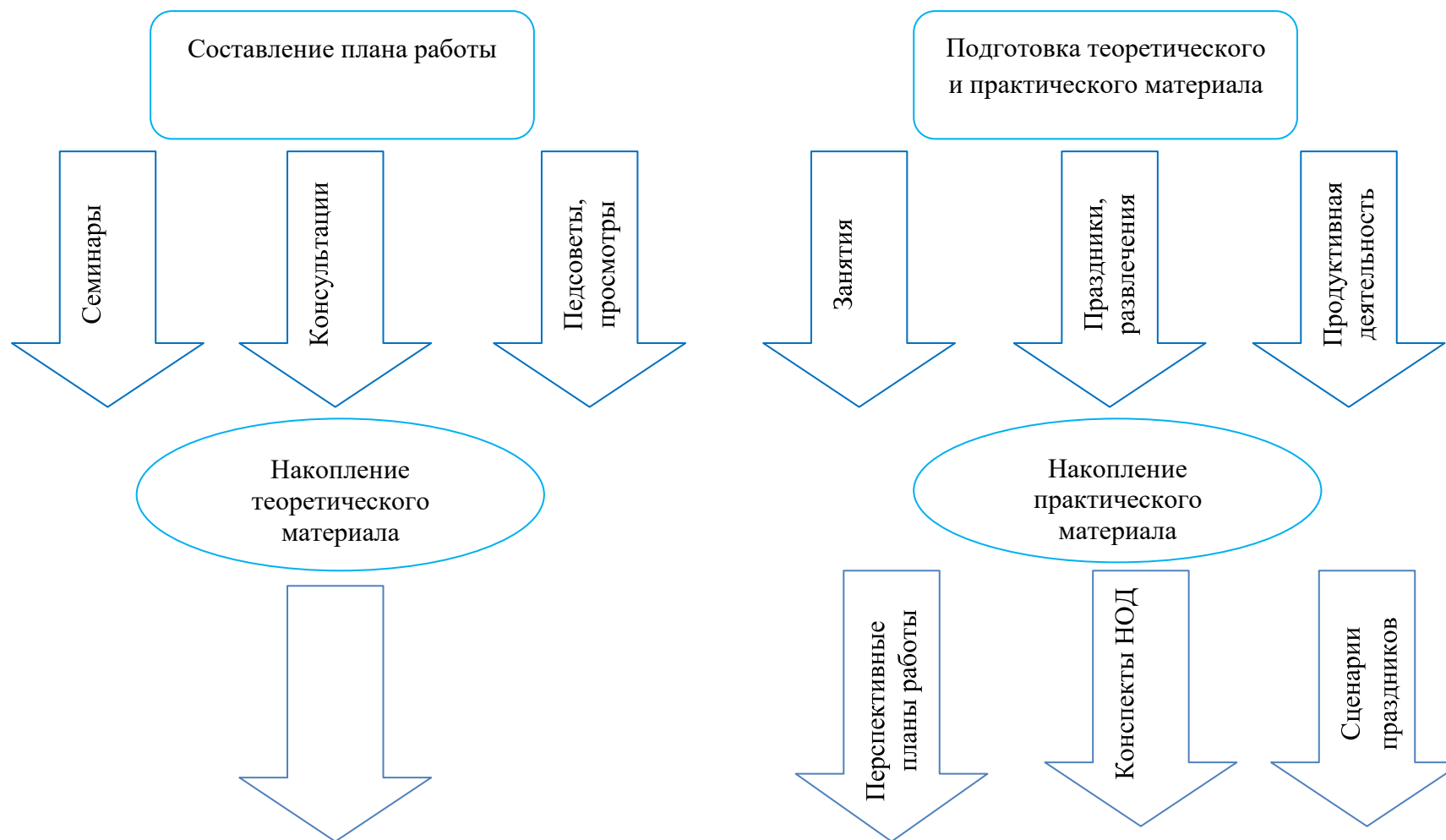
### **Условия эффективности работы**

- 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**

Сбор информации о молодом педагоге (портфолио)

# ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»



Описание работы, оформление материала: теоретического и практического



## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

### 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><br><b>Диагностический</b><br><b>(адаптационный)</b>  | <b><i>Второй этап</i></b><br><b>Проектировочный</b><br><b>(основной)</b>   | <b><i>Третий этап</i></b><br><b>Аналитический</b><br><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. |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

### Формы и методы работы

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной 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. Личный пример</p> | <p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.</p> <p>3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей. 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>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.</p> <p>2. Динамика профессионального роста.</p> <p>3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.</p> <p>3. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>4. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>5. Подведение итогов, выводы.</p> |
|---|--|--|

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|  |   |  |
|--|---|--|
| 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. | 7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.<br>4. |  |
|--|---|--|

### 2.3. План профессионального становления молодого педагога

#### 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 с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### **Задачи:**

- обеспечить условия наиболее лёгкой 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;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

- 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  | Результат  | Дата проведения |
|--|---|---|--|-----------------|
| Изучение нормативноправовой базы                                   | Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка   | Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, | Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного | сентябрь        |
| Оказание помощи по организации качественной работы с документацией | Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. |   |  |                 |

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
|   | Заполнение информационной карточки листа молодого педагога                       | контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей | возраста. Подготовка к составлению плана самообразования |  |
| Корректировка методической темы самообразования | Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год |   |  |  |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|   |  |                          |  |         |
|---|--|--------------------------|--|---------|
| Помощь в составлении календарного и перспективного планирования       | Структура календарного планирования<br>Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса | Просветительское занятие | Создание накопительной папки практических материалов по теме | октябрь |
| Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога   | Педагогическое самообразование   |                          |  |         |
| Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации. | Посещение педагогического совета по теме.<br>Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний                           | Просветительское занятие | Выработка рекомендаций                                       | ноябрь  |
| Имидж педагога  | Педагогическая этика, риторика, культура поведения   |                          |  |         |
| Открытые просмотры образовательной деятельности педагоговнаставников  | Методика проведения образовательной деятельности   |                          |  |         |
| Самоанализ ОД   | Обучение технологии проведения   |                          |  |         |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|   |   |                   |  |         |
|---|---|-------------------|--|---------|
|   | самоанализа, педагогической рефлексии   |                   |  |         |
| Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства | Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями                                   | Обмен опытом      | Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений | декабрь |
| Открытые просмотры у молодого специалиста                           | Методика проведения образовательной деятельности  | Обмен опытом      | Составление анализа, самоанализа ОД  | январь  |
| Открытые просмотры у молодого специалиста                           | Методика проведения образовательной деятельности  | Обмен опытом      | Составление анализа, самоанализа ОД  | февраль |
| Портфолио достижений педагога                                       | Общие положения портфолио педагога.<br>Структура содержания и порядок ведения портфолио.<br>Оценивание материалов портфолио | Обучающее занятие | Выработка рекомендаций   | март    |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|                                   |  |  |  |        |
|-----------------------------------|--|--|--|--------|
| Система мониторинга в ДОУ         | Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)                        |  |  | апрель |
| Самообразование воспитателя       | Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию |  |  | май    |
| Итоги первого года наставничества | Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества               |  |  |        |

### **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:**

- 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;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

| <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 |
| 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.<br>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   |                                  |



## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|   |                    |   |                                      |
|---|--------------------|---|--------------------------------------|
| <p>Подготовка к летне-оздоровительной компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение документации в летний период;</li> <li>- оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.</li> </ul> | Консультирование   | Выработка рекомендаций<br>Подбор необходимой литературы   | На конец второго года наставничества |
| 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» |                                      |
|   |                    |   |                                      |

### Третий год работы

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

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

- 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;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

| <i>Вопросы для обсуждения</i>  | <i>Форма проведения</i>    | <i>Результат</i>   | <i>Дата проведения</i>           |
|--|----------------------------|--|----------------------------------|
| 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 |
| Корректировка темы самообразования, 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.<br>Разработка проектов различной целевой направленности                                    | Консультирование           | Выработка рекомендаций   |                                  |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|  |                    |   |                                       |
|--|--------------------|---|---------------------------------------|
| Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год   | Консультирование   | Выработка рекомендаций  |                                       |
| Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию   | Консультирование   | Выработка рекомендаций  |                                       |
| Подготовка к летне-оздоровительной компании:<br>- 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<br>Подбор необходимой литературы   | На конец третьего года наставничества |
| 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» |                                       |

### РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

#### 3.1. Материально-техническое обеспечение Программы *Технические средства обучения:*

- ноутбуки - 9 шт.;
- компьютер – 2 шт.;
- телевизор – 5 шт.;
- музыкальный центр - 4 шт.;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- МФУ – 2 шт.;
- видеокамера – 1 шт.;
- DVD проигрыватель – 4 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.

#### *Методическое обеспечение:*

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

#### *Информационное обеспечение:*

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

## РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

### 4.1. 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.

## *Приложение №1*

### **Положение о наставничестве**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в МАДОУ – детский сад № 326 (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.

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

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;
- 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 участие 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 ДОУ, 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 ДОУ, 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 ДОУ 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;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

- 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 ДОУ;
- 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 ДОУ.

### **9. Документы, регламентирующие наставничество**

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

- настоящее Положение;
- приказы заведующего ДОУ об организации наставничества;
- годовой план работы ДОУ;
- 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;

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

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

# ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

## Приложение № 2

### 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   |        |   |   |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 4   | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметнопространственную среду по интересам и возрасту детей         |  |  |  |
| 5   | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка  |  |  |  |
| <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   |  |  |  |

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 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:** \_\_\_\_\_

## ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста ФИО  
специалиста \_\_\_\_\_ группа \_\_\_\_\_

| Дата | Педагогическая<br>деятельность | Анализ | Вывод | Рекомендации | Подпись    |                       |
|------|--------------------------------|--------|-------|--------------|------------|-----------------------|
|      |                                |        |       |              | Кто изучал | Молодой<br>специалист |
|      |                                |        |       |              |            |                       |



# ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕРСПЕКТИВЫ И РАЗВИТИЕ ДОУ»

---

---

Приложение 8

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