

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Новониколаевский детский сад №13»

СОГЛАСОВАНО  
на Педагогическом Совете  
Протокол №1 от 28.08.2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ  
«Новониколаевский детский сад №13»

Е.А.Заблоцкая

Приказ № 24 от 28.08.2019г

**Программа**  
наставничества и методического сопровождения молодых  
педагогов  
**«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

с.Новониколаевка  
2019 год

## **1. Пояснительная записка**

Процедура вхождения в профессию требует определенных усилий от молодого специалиста и, прежде всего, его желания стать Педагогом. Профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поисками эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации «воспитанник- воспитатель»...и чувством радости и профессионального удовлетворения. Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию. В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности. В детский сад приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, но зачастую не имеющие педагогического опыта и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей воспитанников, общается с родителями.

Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, а также включения его в сложную структуру психологических ролей, обязательно сопровождающих любую групповую деятельность, формирование потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности.

В процессе устного опроса и письменного анкетирования педагогов, были отмечены следующие затруднения, которые испытывают не только молодые педагоги, но и опытные в процессе своей профессиональной деятельности:

- Работа с детьми “группы риска”;
- Организация групповой творческой и исследовательской работы с воспитанниками;
- Заполнение документации;
- Работа с родителями, проведение родительских собраний;
- Работа с одаренными детьми;
- Недостаток практических умений.

Педагоги также обозначили примерные темы семинаров и творческих педагогических мастерских:

- Способы решения конфликтных ситуаций;
- Нетрадиционные занятия;
- Составление образовательной программы дополнительного образования детей;
- Подготовка к аттестации;
- Проектная деятельность.

Кроме того, был сделан вывод:

- начинающие педагоги оказываются подготовлены к профессии более теоретически, нежели практически. При этом с первого же дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем;
- при поступлении на работу молодой специалист испытывает серьезный стресс. От того, насколько легко он преодолеет данный этап, зависит становление педагога как профессионала, развитие его личностных и профессиональных качеств;
- отмечается недостаточный уровень организации и обеспечения методического сопровождения молодых педагогов в учреждении; несоответствие некоторых форм сопровождения тому периоду развития, в котором молодой педагог находится;
- молодые педагоги даже при оказании им методической помощи не чувствуют поддержки и испытывают те или иные затруднения, с которыми стараются справиться в основном самостоятельно.

Результаты анкетирования помогли принять решение о создании программы наставничества и методического сопровождения молодых педагогов «Школа молодого педагога». Школа молодого педагога (ШМП) создавалась на добровольной основе и является элементом системы методической службы детского сада. Школа молодого педагога как элемент методической системы объединяет молодых специалистов и является составной частью системы повышения квалификации молодых педагогов со средним специальным и высшим образованием, имеющих педагогический стаж по специальности менее 5 лет.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль воспитателя дошкольного образования, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями, полное удовлетворение их социального заказа (запроса) в отношении качественного дошкольного образования их детей.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

**Этапы становления молодого педагога включают:**

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

### **Параметры**

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство ДОУ;
2. профессиональное самоопределение;
3. творческая самореализация в выбранном направлении образовательной деятельности;
4. проектирование профессиональной карьеры;
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога дошкольного образования:

Программа «Школа молодого педагога» направлена на становление молодого воспитателя дошкольного образования и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Сроки реализации программы – 5 лет**, что позволяет выстроить систему методического сопровождения и наставничества в полном объеме, не нарушая её технологии.

**Цель программы:** Создание условий для успешной адаптации молодых воспитателей дошкольного образования, повышение их профессиональной компетентности, через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов наставников.

### **Задачи программы на первоначальном этапе работы:**

- активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дошкольного образования;
- организация методической работы с молодым педагогом;
- организация наставничества по различным направлениям деятельности с молодыми педагогами дошкольного образования;
- ускорение процесса профессионального становления воспитателя, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ознакомление молодых педагогов со спецификой работы ДОУ, особенностями контингента воспитанников;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

### **Основные задачи программы:**

- Обеспечение условий (управленческих, методических, информационных и др.) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательно-воспитательный процесс следующих категорий педагогов:
  - молодых специалистов;
  - педагогов, вступающих в новую должность.
- Ознакомление всех вышеуказанных категорий педагогов с приоритетными направлениями работы ДОУ, их ценностными ориентациями, с педагогическими технологиями и методами, соотносимыми с системой образования, реализуемой в МБДОУ
- Создание ситуации осмысления и открытия способов работы в этой конкретной ситуации; с конкретным контингентом родителей (лиц, их заменяющих) и воспитанников.
- Развивать личностный и профессиональный потенциал молодого педагога, способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.
- Формирование у педагога навыков в проведении диагностики и самодиагностики.
- Создать единое образовательное пространство опытных и молодых педагогов.

**Ожидаемые результаты:**

- Успешная адаптация молодого специалиста в новом коллектива.
- Становление профессиональной деятельности педагога: закрепление и отработка на практике усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, форм взаимодействия с родителями и педагогами.

Механизм реализации программы: Организация, управление и координация деятельности за исполнением программы.

**Основной подход** в оказании помощи молодым педагогам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении педагогов являются первый, второй годы работы в ДОУ.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии воспитанников, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

**1й этап – подготовительный (адаптационный).** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Старший воспитатель оказывает молодому педагогу методическую помощь по подготовке программы в соответствии с

выбранным профессиональным направлением деятельности, консультативную помощь по вопросам организации образовательного процесса в ДОУ.

**2й этап – основной (проектировочно- реализационный ).**Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – итоговый (контрольно-оценочный).** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **План реализации программы**

Цель: Выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, т. е. формирование представлений о работе с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала

Предполагаемый результат:

Аналитико-проектировочная деятельность (анкетирование, индивидуальные беседы с МП, изучение документов, подготовка документации и пр.)

### **Подготовительный**

Сроки: Сентябрь

Результат: Методическое сопровождение молодого специалиста

### **Основной**

Создание и апробирование рациональной системы мероприятий, действующих на работу начинающего педагога через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства

- Повышение уровня психологической компетентности;
- создание условий для проявления творчества;
- развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога;
- формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами и др.

Сроки: Октябрь-апрель

Реализация программы наставничества молодых педагогов «Школа молодого педагога»

### **Итоговый**

Проверка эффективности психолого-педагогических воздействий методического сопровождения и наставничества начинающего педагога Для подведения итогов используется анкетирование, тестирование с целью изучения профессиональных умений педагогов и определения затруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики, обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.

Сроки: Май

Анкеты, тесты, контрольная диагностика, анализ.

- Обязанности наставника:** - знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
  - изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий в ДОУ, коллективу учреждения, воспитанников и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
  - знакомить молодого специалиста с учреждением, подготовкой рабочего места для занятий;
  - вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
  - проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом занятий и воспитательных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
  - оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
  - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в УДО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
  - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
  - вести дневник работы наставника и периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
  - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Обязанности молодого специалиста:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

#### **Формы деятельности:**

- индивидуальные (самообразование, консультации, работа над личной методической темой и др.);
- групповые по направлениям деятельности ДОУ (мастер-класс, творческая педагогическая мастерская, круглый стол, семинар, тренинг, практикум).
- Коллективные (мероприятие по единой теме).

#### **Перспективный план работы**

с молодыми педагогами по осуществлению наставничества

#### **Диагностический**

#### **Организационные мероприятия:**

- собеседование – анкетирование с молодыми специалистами (по необходимости);
- заполнение информационной базы данных;
- общая характеристика основных проблем начинающего педагога;
- составление планов работы с молодыми специалистами.

#### **Сентябрь**

#### **поисково-вариативный**

- Составление тематического плана по запросам молодых педагогов,
- Выявление характера затруднений, индивидуальное консультирование

#### **Сентябрь-октябрь**

#### **практико-действенный**

- 1.Работа с молодыми педагогами по устранению психологических проблем на местах. Индивидуальные консультации по возникшим психологическим проблемам.

#### **В течение года**

- 1.Знакомство с нормативно-правовой базой, документацией МБДОУ:

- Изучение Закона «Об образовании в Российской Федерации»,
- документов Министерства образования,
- локальных актов учреждения.

- 2.Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении календарного плана, учебного плана, расписания занятий
- 3 Ознакомление со спецификой работы по выбранному направлению деятельности в ДОУ.

- 4.Совместная методическая работа по подготовке (написанию) ООП.

Подготовка календарных – тематических планов молодых специалистов.

Сентябрь-октябрь

**Методическое консультирование:** по вопросам методики организации и проведения занятия, подбора необходимой методической литературы, инструкций по ТБ при проведении образовательного процесса, вопросам индивидуального подхода к воспитанникам с учетом гендерных, возрастных особенностей, к детям с «особыми образовательными потребностями» и др.

**Сентябрь-октябрь**

**Персональный контроль**

(посещение занятий, собеседование по документации педагогов)

**Октябрь-ноябрь**

**Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности**

**Сентябрь-октябрь**

**Проведение педагогом-наставником консультаций, семинаров, мастер-классов, открытых занятий (по направлению деятельности)**

**В течение года**

**Педагог-наставник**

**Посещение молодыми специалистами занятий опытных педагогов с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом (по направлению деятельности).**

**В течение года**

**Осуществление методического сопровождения молодых педагогов:**

- по вопросам диагностирования, анкетирования, проведения соцмониторингов и др.

- заполнения анкет, диагностических карт, отчётной документации деятельности ДОУ.

**В течение года**

**Сентябрь, декабрь, май**

**Участие молодых педагогов в организационно-педагогических и организационно-методических совещаниях**

**1 раз в два месяца**

**Молодые педагоги**

**Практикум по затруднениям «ИОП, как основа личностно профессионального развития молодого педагога»**

**Ноябрь 2022г.**

**Психологический тренинг «Создание ситуации успеха в воспитательном процессе»**

**Февраль**

**Повторный персональный контроль**

(посещение занятий)

**Январь-февраль**

**Анкетирование молодых специалистов с целью определения стрессоустойчивости и эффективности работы в ДОУ.**

**Декабрь, апрель**

**1.Консультации по эффективным методам и приемам воспитания, по успешности педагогической деятельности.**

**2.Индивидуальные консультации по заданной тематике занятия, возникшие в ходе практической деятельности.**

**Декабрь, январь**

Индивидуальное консультирование молодых педагогов по методике организации воспитательной работы, проведения воспитательного мероприятия и т.д.

**В течение года**

Активизация деятельности молодых педагогов через участие в конкурсах, соревнованиях, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских

1. Подробный анализ типов и структуры занятий ДОУ в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.
2. Соответствие методов обучения формам организации занятий.
3. Технологическая карта занятия в ДОУ.
4. Санитарно-гигиенические требования к обучению в ДОУ.

**Февраль**

Вовлечение молодых педагогов в работу РМО

**Март-апрель**

1.Проведение педагогами-наставниками консультаций, семинаров, мастер-классов (по направлениям деятельности).

2.Проведение педагогами-наставниками:

1 год – просмотр открытых мероприятий, подготовленных педагогами-наставниками; 2 год – просмотр открытых мероприятий, подготовленных молодыми педагогами.

**Аналитический**

- Изучение педагогических потребностей и возможностей молодых специалистов для планирования работы на следующий год.
- достижения молодых педагогов (заполнение базы).  
май
- Отслеживание результатов образовательной деятельности. Диагностика успешности работы молодого педагога

**В течение года**

Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год (Круглый стол)

май

**Наставник, старший воспитатель**

Педагогический совет «Комплексная оценка результативности программы и корректировка программы «Школа молодого педагога» на следующий год»

Для того чтобы, качественно управлять образовательным процессом в ДОУ воспитатель должен обладать целым набором профессиональных компетентностей. Программа наставничества и методического сопровождения "Школа молодого педагога" создана для поддержки молодых специалистов.

ОДОБРЕНО  
на заседании педагогического  
совета Протокол № 1  
«31» августа 2022г.

### План работы

с молодыми специалистами по осуществлению наставничества и  
методического сопровождения

№ п/п	Формы работы	Сроки	Ответственные
<b>1 год</b>			
<b>I этап -подготовительный</b>			
1.	<p>Организация наставничества для молодых педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Определение педагога-наставника</li> <li>- Знакомство с традициями учреждения</li> <li>- Выбор методической темы для самообразования</li> <li>- Работа по формированию педагогического портфолио</li> </ul>	Сентябрь	Педагоги- наставники
2.	<p>Собеседование с молодыми педагогами для определения направлений работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анкетирование, тестирование молодых педагогов</li> <li>- Посвящение молодых специалистов в ряды педагогов.</li> </ul>	Сентябрь (последняя неделя и первая неделя октября)	Наставник, педагоги
<b>II этап - основной</b>			
1	<p>Документация Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми</p> <p>Работа по само образованию</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знакомство с:           <ul style="list-style-type: none"> <li>- уставом МБДОУ</li> <li>- типовыми положениями</li> <li>- документацией</li> <li>- содержанием</li> </ul> </li> <li>2. Совместная методическая работа по подготовке (написанию) дополнительной общеобразовательной программы.</li> </ol>	Сентябрь-октябрь	наставник

	3.Просмотр и анализ документации: - ведение планирования ЗУН и НОД - составление расписания занятий, календарного учебного плана - составление календарно-тематических планов - ведение портфолио воспитанников		
2.	Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником	октябрь	наставник
3.	Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности 1. Совместная работа с молодым педагогом по подготовке необходимой документации для аттестации; -прохождение процедуры аттестации.	Через 2 года после трудоустройства	Наставник, педагоги
4.	Методическое консультирование по вопросам: - методики организации и проведения учебного занятия; - подбора необходимой методической литературы; - соблюдению техники безопасности на занятии (инструкций по ТБ при проведении образовательного процесса); - по вопросам индивидуального подхода к воспитанникам с учетом гендерных, возрастных особенностей, к детям с «особыми образовательными потребностями» и др.	Сентябрь-ноябрь	Наставник, педагоги
5	Работа по самообразованию -Консультации; - Открытые занятия педагогов- стажистов; - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации; - Знакомство с педагогическими новинками; -Посещение открытых занятий;- Посещение занятий наставников;- посещение семинаров, вебинаров;	Ноябрь-май	Наставник, педагоги

	- Участие в работе районных, конференциях, семинарах, конкурсах, РМО;		
6.	Работа с воспитанниками: Консультации по вопросам: - Организация навыков самостоятельной работы у детей (по направлениям деятельности); - Сбор и ведение детских портфолио; -Планирование воспитательной работы	Январь	Наставник, педагоги
7.	Работа с родителями: • -Консультации по вопросам: Знакомство с методами и формами работы с родителями;- Родительские собрания; - Взаимодействие с семьей; - Формы общения педагога с родителями.	февраль	Наставник, педагоги
8.	Педсоветы по теме года: - «Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников на уровне со- временных требований» -«Педагогический такт» -«Сетевые педагогические сообщества – новая форма организации самообразования педагога» -«Профессиональное выгорание» -«Профилактика профессионального выгорания» -Тренинг	Октябрь-май	Наставник, педагоги
9.	Работа с документацией. - Помощь в подготовке отчетной документации	Ноябрь-май	Наставник, педагоги
10	Психологическая помощь. -Оказание психологической поддержки молодым педагогам - Анкетирование	В течение года	Специалисты
<b>2 -й год</b>			
1.	Документация: Знакомство с реализуемыми авторскими программами ДОУ программами опытных педагогов сада	сентябрь	Старший воспитатель
2.	Организация воспитательно-	октябрь	Наставник, педагоги

	образовательного процесса: -Организация свободной и самостоятельной деятельности воспитанников		
3	Работа по самообразованию: - Консультации -Открытые занятия - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации - Посещение открытых занятий - Взаимопосещение - Посещение педагогических РМО; - Знакомство с педагогическими новинками	Ноябрь-май	Молодые педагоги,наставник
<b>III этап - заключительный</b>			
1.	Педсовет Презентация дости-жений молодых спе-циалистов (отчеты молодого преподавателя и наставника)	май	Молодые педагоги,наставник

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

*Приложение № 1*

**План работы  
методиста по методическому сопровождению образовательной  
деятельности молодого специалиста**

**"Школа молодого педагога"**

*Приложение № 2*

**ПЛАН РАБОТЫ  
по организации наставничества  
20\_\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_\_ учебный год**

*Приложение №3*

**Семь золотых правил для педагога**

*Приложение № 4*

**Памятка  
начинающему педагогу по организации занятия**

*Приложение № 5*

**Несколько советов молодым педагогам**

*Приложение №6*

**АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

*Приложение №7*

**Сведения о молодых специалистах**

**2022-2023 учебный год**

### План работы

#### старшего воспитателя по методическому сопровождению образовательной деятельности молодого специалиста "Школа молодого педагога"

1. Собеседование с молодыми педагогами
2. Выбор и назначение педагогов-наставников.
3. Встреча и знакомство коллег
4. Составление плана работы совместно с наставниками.

#### 2. Методические семинары

1. Тематические методические семинары в рамках «Школы молодого педагога»
2. Нетрадиционные модели воспитания и обучения.
3. Актуальные образовательные технологии.
4. Документация педагога.
5. Распределение занятости педагога
6. Технология проведения воспитательного мероприятия.
7. Методические критерии занятия.
8. Дидактические критерии современного занятия.
9. Аттестация на соответствие занимаемой должности

#### 3. Работа с документацией в рамках методического сопровождения педагогов

1. Оформление рабочего журнала.
2. Внутренний режим дня.
3. Устав учреждения.
4. Локальные акты.
5. Формирование календарно-тематических планов.
6. Планирование.
7. Личные портфолио воспитанника.

#### 4. Самообразовательная работа

1. Оказание помощи в выборе темы для самообразования.
2. Оказание помощи в составлении тактики самообразования.
3. Выбор соответствующей литературы.
4. Работа с педагогической литературой.
5. Изучение передового опыта по выбранной теме .

#### 5. Организация воспитательной работы в рамках методического сопровождения педагогов

1. Организация воспитательной работы в детском объединении.
2. Исследовательская практика (для краеведческого направления)
3. Спортивные соревнования (для физкультурно-спортивного направления).
4. Конкурсы, выставки.

#### 6. Распространение положительного, успешного опыта работы

1. Участие в педагогических творческих мастерских учреждения и районного уровня.
2. Участие в работе мастер-классов учреждения и районного уровня
3. Проведение разных открытых занятий.
4. Проведение публичных воспитательных мероприятий.
5. Участие в методической выставке.
6. Участие в декаде молодых педагогов

7. Диагностика работы в рамках методического сопровождения педагогов

1. Анкетирование.
2. Анализ проведенной работы.
3. Диагностика уровня педагогического профессионализма
4. Диагностика творческого подхода к своей деятельности
5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года

8. Повышение квалификации

1. Посещение методических семинаров «Школы педагогического мастерства».
2. Обучение на курсах
3. Посещение других семинаров (уровень района, края)
3. Конкурсы, игры, тренинги в рамках методического сопровождения педагогов.
4. Проведение конкурсов, психологических тренингов, деловых игр в «занимательной» части семинаров.

9. Подведение итогов работы

1. Анализ воспитательной – образовательно деятельности.
2. Творческий отчет.
3. Определение перспективы дальнейшей работы молодого специалиста.

**ПЛАН РАБОТЫ**  
**по организации наставничества**  
**2022 - 2023 учебный год**

Наставник – Заблоцкая Е.А. (старший воспитатель)  
Молодой специалист – Королева О.Ю.(воспитатель);  
- Смирнова Л.А.(воспитатель)

**Содержание работы**

**Сентябрь**

- Час общения "Расскажи о себе"
- Знакомство молодого специалиста с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом
- Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации воспитательного-образовательного процесса
- Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов
- Ознакомление с требованиями оформления рабочего журнала

**Октябрь**

- Час общения "Основные проблемы молодого педагога"
- Практикум по разработке тематических планов и плана воспитательной работы
- Час общения "Как быстрее адаптироваться в ДОУ"

**Ноябрь**

- Семинар "Методика проведения воспитательных мероприятий и праздников"

**Декабрь**

- Консультация "Занятие в детском объединении: структура и конструирование"
- Практическое занятие "Анализ занятия. Виды анализа".
- Посещение занятий наставника и других педагогов и их структурный анализ

**Январь**

- Консультация "Эффективность занятия – результат организации активной деятельности ребёнка"
- Семинар "Использование современных образовательных технологий в воспитательном процессе"

**Февраль**

- Посещение занятий у молодого специалиста
- Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятий"
- Обзор периодической педагогической печати

**Март**

- Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с воспитанниками" (посещение занятий молодого педагога, самоанализ занятия)

- Час психологии. "Нестандартные проблемы на занятиях". Практикум по решению педагогических ситуаций  
Апрель
- Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"
- Час психологии (совместно с психологом)  
Май
- Подведение итогов работы, методическая выставка достижений молодого педагога

**Семь золотых правил для педагога**

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притворяться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).
- 8.

**Заповеди молодому педагогу**

1. Окунись в свою работу и тогда ничто не помешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ребёнка.
6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ребёнка можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс воспитания и обучения в радость.
9. Будь для ребенка не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

**Задавайте себе вопросы:**

1. Какое впечатление я произвожу на детей?
2. Веду ли себя с ними достаточно непринужденно и раскованно?
3. Искренним ли выгляжу в их глазах?
4. Достаточно ли развито у меня умение располагать их к себе?
5. Могу ли говорить с детьми на любые темы?
6. Чувствуют ли дети себя со мной свободно?
7. Удаётся ли мне убеждать детей или чаще приказываю?
8. Есть ли у меня чувство юмора?
9. Как дети воспринимают мои шутки?
10. Есть ли дети, которые избегают общаться со мной?
11. Бывают ли ситуации, в которых дети неохотно общаются со мной?

## Памятка

### начинающему педагогу по организации занятия

1. Тщательно готовься к занятиям.
2. Идя на занятие, ты должен досконально знать, куда пришел, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Перед занятием проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов, на столе, чисто ли в помещении (кабинете).
4. Рационально используйте каждую минуту занятия.
5. Объясните детям цель, задачи занятия.
6. Заранее просматривайте будущие занятия, чтобы подготовить все необходимое для проведения занятия.
7. Огляди группу детей, особенно недисциплинированных ребят. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала занятия, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило все меньше и меньше времени.
8. Энергично начинай занятие. Веди его так, чтоб каждый ребенок был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность враги дисциплины.
9. Увлекайте детей интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп занятия помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу детей. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
10. Объясняй новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте детям решать их самостоятельно.
11. Не спешите исправлять ошибку ребёнка, лучше, если ее исправят дети или сам ребенок.
12. Старайтесь организовать самостоятельную работу на занятии – предлагайте детям больше практической деятельности, творческих заданий.
13. На занятии каждый ребёнок должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
14. Обращайте внимание на воспитательные аспекты занятия: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
15. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем детям, которые отвлекаются на занятии, занимаются посторонними делами.
16. Комментируя оценки знаний, старайтесь быть деловым, заинтересованным.
17. В конце занятия дай общую оценку группе и отдельным детям. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учащихся, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.

18. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к группе.
19. Помните: каждое занятие особенное, не должно быть похоже на предыдущие.
20. Посещайте занятия опытных педагогов-стажистов. Применяйте у себя их позитивный опыт.
21. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ребёнка.

#### Приложение № 5

##### **Несколько советов молодым педагогам**

1. Будьте оптимистами!
2. Общаясь с родителями, помните, что взрослые – это те же дети, только очень усталые; исходите из принципа, что не родители воспитывают детей, а наоборот.
3. Не забывайте: решающее значение имеет первое занятие, первое знакомство с детьми.
4. Применяйте правило контрастов: если сначала дать детям волю, а потом прижать – они вас не взлюбят, если наоборот – будут вам благодарны.
5. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми; умейте испытывать радость от встречи с ними.
6. Не находитесь на глазах у детей без дела.
7. Давайте свое тепло и ласку не «любимчикам», не тем, кто «льнет», а тем, кому это особенно необходимо.
8. Если сомневаетесь, как поступить, лучше не торопитесь.
9. Будьте всегда в форме, подтянуты и в хорошем настроении!
10. Учитесь здороваться с детьми – тоном, которым вы говорите «здравствуй», тоже можно воспитывать.
11. Постарайтесь всеми возможными способами узнать у ваших подопечных всю «подноготную»: как они росли, как учатся – это поможет вам в общении с ними.
12. Не смущайтесь своих ошибок – дети, в отличие от нас, всегда прощают нам ошибки.
13. Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером: «Я – отличный педагог, меня все уважают, любят и слушаются»!
14. Умейте быть ленивым! Недостаток многих педагогов в том, что они развиваются бурную деятельность, но забывают думать.
15. Не отмахивайтесь и не отгораживайтесь от детей!

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ! Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога?

\_\_\_\_\_ 2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

\_\_\_\_\_ 3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

\_\_\_\_\_ 4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

\_\_\_\_\_ 5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

\_\_\_\_\_ 6. Тема самообразования (методическая тема):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 7. Что вас привлекает в работе коллектива:  новизна деятельности;  условия работы;  возможность экспериментировать;  пример и влияние коллег и руководителя;  организация труда;  доверие;  возможность профессионального роста.

8. Ваше хобби, увлечение

\_\_\_\_\_ 9. Что вам хотелось бы изменить?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. Ваш E-mail

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Приложение №7

**Сведения о молодых специалистах  
2022-2023 учебный год**

п	Ф.И.О.	Дата рождения	Сведения об образовании: что окончил, год, специальность по диплому	Стаж трудово й деятель ности	Семейное положение	Хобби, увлечение	Уровень профессио нального становлен ия личности

24