

Принято:  
на заседании Педагогического  
совета МКДОУ ДС № 16  
«Березка» с.Ореховка

Протокол №1 от 31.08.2024г

Утверждено:  
заведующий МКДОУ ДС № 16  
«Березка» с.Ореховка



Е.Н. Падунова  
Приказ № 76 от 31.08.2024 г.

**Программа  
профессионального становления  
молодых педагогов  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 16 «Березка» с.Ореховка**

с. Ореховка

<b>I. Раздел «Целевой»</b> .....	3	1.1
Пояснительная записка.....	3	1.2
Цель и задачи Программы.....	4	1.3
Принципы реализации Программы.....	4	1.4
Подходы к формированию и реализации Программы.....	5	1.5
Планируемые результаты.....	5	
<b>II. Раздел «Содержательный»</b> .....	5	2.1
Формы и методы работы с молодыми специалистами.....	5	2.2
Организация наставничества.....	7	2.3
Организация работы «Школы молодого педагога»	8	2.4
Система работы с молодыми педагогами.....	9	2.5
Этапы реализации Программы.....	10	2.6
План профессионального становления молодого педагога...	11	
<b>III. Раздел «Дополнительный»</b> .....	17	
3.1. Заключение.....	17	
3.2. Нормативно- правовая документация по организации работы с молодыми педагогами.....	18	
3.3. Литература.....	19	
Приложения	20	

# I.

## РАЗДЕЛ «ЦЕЛЕВОЙ»

### 1.1. Пояснительная записка.

Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с целями, обозначенными в национальной доктрине российского образования. Перемены в разных сферах жизнедеятельности современного общества повлекли за собой изменения в области дошкольного воспитания и образования детей. Перестройка социально – экономической жизни России повысила требования к личностному и профессиональному развитию педагога, ещё существеннее стала значимость начального этапа вхождения молодого воспитателя в образовательную сферу. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный педагог, как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель дошкольного образовательного учреждения 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. Данный факт способствовал разработке программы профессионального становления молодых специалистов.

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 педагог – 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.

### 1.2 Цель и задачи Программы.

Работа с молодыми педагогами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых педагогов в общеобразовательный процесс.

**Целью** работы с молодыми педагогами является, создание условий для

профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

#### **Задачи:**

1. оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности;
2. обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях ФГОС ДО;
3. обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
4. формирование профессионально значимых качеств молодых педагогов, необходимых для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
5. совершенствование качества воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
6. оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
7. снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

### **1.3 Принципы реализации Программы**

Основными принципами работы с молодыми педагогами являются:

- ✓ **сотрудничества и диалога** позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощённости среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- ✓ **обязательности** - проведение работы с каждым молодым педагогом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности;
- ✓ **индивидуальности** - выбор форм и видов работы с молодым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;
- ✓ **Занятий системности** - непрерывности образования, накопления опыта;
- многоуровневой дифференциации** - организация подгрупп для по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе;
- ✓ **эффективности** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **1.4 Подходы к формированию и реализации Программы.**

Профессиональная адаптация начинающего педагога 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 педагога 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 педагога;

– материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

## **1.5 Планируемые результаты**

Планируемым результатом Программы является:

- ✓ познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- ✓ качественное изменение отношений в коллективе;
- ✓ стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- ✓ рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
- ✓ использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
- ✓ приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

## **II. Раздел «Содержательный»**

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

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

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

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. С молодыми и начинающими педагогами в ДОУ используем различные формы работы:

- *Педагогические мастерские*, где ставится цель: обмен опытом работы педагогов имеющих разные квалификационные категории.
- *Методическое объединение* педагогов. Цель которого: повышение профессионального уровня педагогов.

- *Мастер –класс*: передача педагогами своего опыта, авторских находок. Опытные педагоги, не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности при использовании технологии в конкретных задачах, рассказывают при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.
- *Консультации*: цель – помощь в адаптации и знакомство с системой работы, направленной на повышение педагогической грамотности молодых специалистов и воспитателей, имеющих перерыв в работе.
- Различные формы *индивидуальной работы* с воспитателями. Например: индивидуальные консультации, посещение и анализ занятий с целью помощи.
- *Семинары – практикумы*, направлены на повышение уровня практической подготовки молодого воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров-практикумов строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана.
- *Деловые игры*, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.
- *Проведение конкурсов* методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т. д. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов.
- *Анкетирование и опросы, анализ* собственной деятельности. Например, собеседования в начале и конце года.
- *Тренинги* по совершенствованию профессиональных умений.
- *Использование мультимедийных презентаций* – это один из современных методов работы с педагогическими кадрами, способствующий решению многих задач, а именно: возможность точной, доступной и яркой передачи информации, одновременное использование различных форм справочной информации: аудио-, видео изображения, анимация текста, быстрый способ внедрения информационных технологий во все виды и направления образовательной работы ДОУ. Таким образом, мультимедийные презентации, не только формируют информационную культуру педагогов, но и способствуют повышению качества воспитательно-образовательного и управленческого процесса.

## 2.2 Организация наставничества

Решение задач профессионального становления молодого педагога, полного освоения педагогической профессии, адаптация в педагогическом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении. Наставничество в муниципальном казенном дошкольном

образовательном учреждении детском саду № 16 «Березка» с. Ореховка (далее ДОО) предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого или начинающего педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

Наставничество в ДОО организуется на основании приказа заведующего. Руководство деятельностью наставников осуществляет руководитель ДОО. Руководитель ДОО выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе; - богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не менее трёх и не более пяти подшефных педагогов. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете ДОО. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета, приказом заведующего ДОО с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОО:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОО;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогов, переведенных на другую работу, 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 образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

Замена наставника производится приказом заведующего ДОО в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Использование системы наставничества в ДОО позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

### **2.3 Организация работы «Школа молодого педагога»**

В ДОУ функционирует «Школа молодого педагога». Занятия планируются ежегодно по 1–2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы.

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса. С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы необходимые коррективы. Работа «Школы молодого педагога» является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ.

## 2.4

### Система работы с молодыми педагогами



## 2.4.1. Этапы реализации Программы

Реализация программы происходит поэтапно:

<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>
<p>Определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.</p>	<p>Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь выстраивание собственной программы самосовершенствования.</p>	<p>Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
<p><b>Формы и методы работы</b></p>		
<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 педагога.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого педагога 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,</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов.</p> <p>2. Взаимо поддержка и взаимопомощь.</p> <p>3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ 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>5. Оказание методической помощи опытными педагогам и начинающим.</p> <p>6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.</p> <p>2. Динамика профессионального роста.</p> <p>3. Рейтинги молодого педагога среди коллег, родителей.</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>

строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.		
---	--	--

## 2.5 План профессионального становления молодого педагога

### Первый год работы молодого педагога «Адаптация»

**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 ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ 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;
- 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.

### **План работы**

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы  Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования

	Корректировка методической темы самообразования	информационной карточки листа молодого педагога Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
октябрь	Помощь в составлении календарного и перспективного планирования  Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса Педагогическое самообразование	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.  Имидж педагога  Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников Самоанализ ОД	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний Педагогическая этика, риторика, культура поведения Методика проведения образовательной деятельности  Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
декабрь	Как эффективно провести праздничное	Общие вопросы методики проведения	Обмен опытом	Выработка рекомендаций мероприятия,

	мероприятие. Секреты мастерства	новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями		анализ возникающих проблем, интересных решений
январь	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД
февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций
апрель	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций
май	Самообразование воспитателя  Итоги первого года наставничества	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций

## Второй год работы молодого педагога «Профессиональное развитие молодого педагога»

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ 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;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

### **План работы**

<b>Дата проведения</b>	<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>
В течение периода наставничества	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
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Проектирование и разработка 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
На конец второго года наставничества	Подготовка к летне-оздоровительной компании: - 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
	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, четвертый, пятый год работы молодого педагога «Развитие потенциала молодого педагога»

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

### **План работы**

<b>Дата проведения</b>		<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>
В течение периода наставничества	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
	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 ФГОСДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций

	Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка
	Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец третьего года наставничества	Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.		Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально- значимых умений (компетенций)		Выработка ключевых моментов становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

### III. Раздел «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 поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

### **3.2. Нормативно - правовая документация по организации работы с молодыми педагогами.**

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Положение о наставничестве в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 16 «Березка» с. Ореховка;
- Положение о «Школе молодого педагога» в МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка;
- План работы «Школы молодого педагога»;
- Список по этапам профессионального становления молодых педагогов МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение № 1);
- План профессионального становления молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (первый год работы);
- План профессионального становления молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (второй год работы);
- План профессионального становления молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (3-5 год работы);
- Индивидуальная карта профессионального становления молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение №2);
- Визитная карточка молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение № 3);
- Информационная карта профессиональной деятельности молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение № 4);
- Перспективный план контроля деятельности молодого специалиста МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение № 5);
- Карта контроля деятельности молодого педагога МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение № 6);
- График взаимопосещения ООД молодого педагога и педагога наставника (Приложение № 7);
- Журнал учета консультаций (Приложение № 8)
- Отчёт об итогах наставничества в МКДОУ ДС № 16 «Березка» с. Ореховка (Приложение № 8).

### **3.3. Литература**

Список использованной литературы:

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.– М.: ТЦ Сфера, 2006.
2. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007.
4. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами.– М.: ТЦ Сфера, 2003.
5. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 3-е Ростов н/д: Феникс, 2008.



Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 16 «Березка» с.Ореховка

Индивидуальная карта  
профессионального становления молодого специалиста  
МКДОУ ДС № 16 «Березка» с.Ореховка

---

Визитная карточка молодого специалиста МКДОУ ДС № 16 «Березка»  
с.Ореховка

Ф.И.О. педагога	
Дата рождения	
Должность, дата назначения	
Телефон	
Адрес электронной почты	
Домашний адрес	

Сведения о базовом профессиональном образовании

Наименование учреждения	Дата окончания	Специальность (включая дополнительную)	Присвоении квалификации (включая дополнительную)

### Сведения о стаже работы педагога

Общий трудовой стаж	Педагогический стаж	Стаж работы в данном образовательном учреждении	Стаж работы в данной должности

### Прохождение курсов

№ п/п	Тема курсов повышения квалификации	Название организации, осуществляющей повышение квалификации	Сроки прохождения курсов	Название и № документа	Количество часов

### Сведения о присвоении квалификационной категории

Наименование квалификационной категории	Дата присвоения	Должность (должности) по которой (которым) присвоена квалификационная категория	Срок ее действия

### Приложение № 4

Информационная карта профессиональной деятельности молодого педагога  
 МКДОУ ДС № 16 «Березка» с.Ореховка  
 с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

дата	тема	отметка о выполнении
выступление на педагогическом совете		
участие в реализации годового плана		

показ открытых просмотров образовательной деятельности		
участие в праздничных мероприятиях		
участие в родительских собраниях детского сада		
участие в районных методических объединениях		
участие в смотрах, конкурсах на уровне детского сада		
участие в смотрах, конкурсах на муниципальном уровне		
участие в смотрах, конкурсах на региональном уровне		
участие в смотрах, конкурсах на всероссийском и международном уровне		

Приложение № 5

Перспективный план контроля деятельности молодого специалиста МКДОУ  
ДС № 16 «Березка» с.Ореховка \_\_\_\_\_ год

№ п/п	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация
1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	Собеседование	Карта персонального контроля
2	Посещение занятий	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля
3	Участие	В течение года	Выступление на	Карта

	педагога в педагогических мероприятиях ДОУ		педчасах, педсоветах, семинарах	персонального контроля
4	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля, личное портфолио
5	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ планов, тетрадей самообразования, по подготовке к занятиям и др.
6	Кружковая работа	В течение года	Анализ документации, посещение	Карта персонального контроля
7	Социальная активность, участие в конкурсах различного уровня	В течение года	Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе	Материалы конкурсов
8	Участие в районных методических объединениях	В течение года	Выступление на ММО	Карта персонального контроля

Приложение № 6

Карта контроля деятельности молодого педагога  
МКДОУ ДС № 16 «Березка» с.Ореховка

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дата	Вопрос	Анализ, вывод, рекомендации	Подпись	
			Кто контролирует	Педагог

Приложение № 7

График взаимопосещения ООД молодого педагога и педагога - наставника  
МКДОУ ДС № 16 «Березка» с.Ореховка

№п /п	Дата посещения ООД	Тема ОД/ образовательная область	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа ООД	Проблемы, выявленные в ходе анализа ООД	Слушатель

Приложение № 8

Журнал учёта консультаций

№ п/п	Дата	Тема консультирования	подпись (Ф.И.О. педагога - наставника)	подпись (Ф.И.О. молодого педагога)

Приложение № 9

Отчёт об итогах наставничества  
в МКДОУ ДС № 16 «Березка» с.Ореховка

(в произвольной форме со сравнительными показателями и результатами)