

ПРИНЯТО
Советом педагогов
МБДОУ – д/с «Солнышко»
(педагогическим советом)
Протокол № 56 от «31» августа 2022 г.

заведующая МБДОУ – д/с «Солнышко»



УТВЕРЖДАЮ
Н.Н. Михеева

Положение о наставничестве

МБДОУ детский сад «Солнышко» р.п. Сурское

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано для МБДОУ детский сад «Солнышко» (далее по тексту ДОУ) в соответствии с Законом РФ и ЧР «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов.
- 1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.
- 1.4. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.
- 1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.
- 1.7. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи движения наставничества

- 2.1. Цель наставничества в ДОУ: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в ДОУ кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.
- 2.2. Задачи наставничества: привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ; ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:
 - в проектировании и моделировании воспитательно - образовательного процесса;
 - проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

3. Содержание наставничества.

3.1. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно - образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной общеобразовательной программы дошкольного воспитания ДОО;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

3.2. Педагогический совет:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОО. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

4.3. Заведующий ДОО выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов 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.

4.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

4.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

4.7. 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.

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОО целей и задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.9. За успешную работу наставник отмечается заведующим ДОО по действующей системе поощрения.

5. Обязанности наставника

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОО по занимаемой должности.

5.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОО, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

5.3. Вводить в должность.

- 5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
- 5.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 5.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- 5.7. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 5.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 5.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника

- 6.1. Подключать с согласия заведующего ДОО старшего воспитателя ДОО или других сотрудников для дополнительного обучения молодого или начинающего специалиста.
- 6.2. Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего специалиста как в устной, так и в письменной форме.

7. Обязанности молодого специалиста

- 7.1. Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОО и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 7.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- 7.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 7.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- 7.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 7.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

8. Права молодого специалиста

- 8.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 8.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 8.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 8.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 8.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
- 8.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

- 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение; приказ заведующего ДОО об организации наставничества; планы работы по наставничеству; протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались

вопросы наставничества; методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

∥

**Школа молодого воспитателя» –
эффективная форма методической
помощи начинающим педагогам**

«Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным».
В.И. Даль, С.И. Ожегов

Развитие системы образования напрямую связано с проблемой профессионального развития педагогов. Современные требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Отсюда усложняются и задачи муниципальной методической службы как структурного элемента системы непрерывного образования. От методической службы требуется качественное решение возникающих проблем, только тогда можно влиять на профессиональное развитие педагога, обеспечивая достаточно быстрые темпы его профессионального развития.

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников дошкольных образовательных учреждений и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Вместе с тем возникает очевидная потребность в переосмыслении подходов к информационно-методическому сопровождению профессиональной деятельности педагогов ДОУ усилении эффективности работы последних для развития методического потенциала системы образования поселка. Информационно-методическое сопровождение предполагает специальное взаимодействие руководителя ММО и педагогов, направленное на создание условий, способствующих возникновению и нормальному протеканию процессов развития образования, оказание поддержки педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем.

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно «стареет». На этом фоне одной из первостепенных задач становится поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелёгкий путь воспитателя.

Анализ педагогических кадров показал увеличение процента педагогов пенсионного возраста и увеличение притока молодых специалистов. Исходя из анализа педагогических кадров, возникла необходимость работы «Школы молодого воспитателя».

В МБДОУ 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 повышение его профессиональной компетентности через:

- наставничество;
- оказание помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам;
- стимулирование молодых специалистов к изучению опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- усиление организации адресной методической помощи в организации воспитательно-образовательной работы.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-

воспитательного процесса. Однако в МБДОУ работа по оказанию помощи начинающим воспитателям в установлении эффективного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса не ведётся вообще. В то время как идеи педагогики сотрудничества и взаимодействия получили стремительное развитие.

В психолого-педагогической литературе педагогическое общение анализируется преимущественно как способ коммуникации педагога с ребёнком. Между тем, опыт подсказывает, что его правомерно рассматривать как способ сотрудничества между всеми участниками целостного педагогического процесса: с детьми, их родителями, администрацией и коллегами. От того, как будет строиться система взаимодействия будет зависеть желание и умение молодого педагога работать в детском саду. Поэтому реализация Программы работы с молодыми специалистами «Учимся эффективно взаимодействовать» строится с учетом трех аспектов деятельности педагога:

«Молодой специалист – коллега» – обеспечение молодого специалиста необходимыми знаниями, умениями, навыками, которые обеспечат прохождение адаптации молодого специалиста в профессии в лёгкой степени; обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками успешного взаимодействия в коллективе.

«Молодой специалист – ребенок» – обеспечение молодого специалиста знаниями, умениями, навыками необходимыми для выстраивания личностно-ориентированного взаимодействия с детьми; разработка организационно-методических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучений и воспитания детей дошкольного возраста.

«Молодой специалист – родители» – обеспечение молодого специалиста знаниями, умениями, навыками; необходимыми для выстраивания конструктивного и бесконфликтного взаимодействия с родителями;

Отсюда вытекает **цель программы**: помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями). Для реализации цели поставили ряд **задач**:

- способствовать успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
- предоставить возможность педагогам провести самооценку коммуникативных способностей;
- мотивировать педагогов на развитие и совершенствование своих коммуникативных умений;
- обучить навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса.

В профессиональное объединение включаются молодые педагоги, которые:

1. испытывают потребность в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности;

2. хотят научиться решать профессиональные задачи в условиях профессиональной деятельности;
3. хотят научиться успешно строить взаимодействие со всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса;
4. стремятся научиться проектированию и организации процесса самообразования воспитателя.

Работа по программе рассчитана на 3 года, в связи с чем разрабатываются методические темы на каждый год.

Методическая тема: «Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»	
Знания:	Умения:
<ul style="list-style-type: none"> – этапы адаптации молодого специалиста; – ступени профессионального мастерства; – имидж педагога; – общение и виды общения; – речевая культура воспитателя; – понятие стресса; – пути преодоления стрессовых ситуаций. 	<ul style="list-style-type: none"> – организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов; – планирование работы по самообразованию; – тактичное ведение диалога и навыков работы в команде; – умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон; – преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций.
Методическая тема «Установление взаимоотношений «молодой специалист - ребёнок»	
Знания	Умения
<ul style="list-style-type: none"> – технология предъявления требования; – педагогическая оценка в её современной модификации; – создание ситуации успеха. 	<ul style="list-style-type: none"> – грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода.
Методическая тема «Установление взаимоотношений «молодой специалист - родитель»	
<ul style="list-style-type: none"> – нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями; – пути решения конфликтных ситуаций с родителями; – стили воспитания в семье. 	<ul style="list-style-type: none"> – находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями; – строить беседу с родителями; – разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй.

В рамках профессионального объединения проводится по 3 заседания в год, каждое из которых имеют следующую структуру:

1 часть: организационная

Цель: введение в тему, создание общего положительного эмоционального фона, ощущения психологической готовности к взаимодействию:

- регистрация участников профессионального объединения;
- сообщение темы и плана предстоящего заседания;
- игра с педагогами социально-эмоционального содержания;
- представление материалов, наработанных членами творческой группы;
- диагностическая деятельность (анкетирование, тестирование, направленное на выявление затруднений или на выявление степени сформированности тех или иных качеств).

2 часть: основная

Цель: совершенствование профессиональных умений по взаимодействию со всеми участниками педагогического процесса:

- наблюдение и анализ педагогического процесса, условий по теме;
- теоретический обзор рассматриваемого вопроса через использование интерактивных методов обучения педагогических кадров;
- проведение психологического тренинга педагогом-психологом (тренинги «Эффективное общение», «Приёмы саморегуляции» и др.)

Заседания проводятся в соответствии с программой с использованием интерактивных форм и методов:

Формы:	Методы:
<ul style="list-style-type: none">• лекция – беседа,• семинары-практикумы;• психологические тренинги,• проблемно-проектный семинар,• круглый стол и др.	<ul style="list-style-type: none">• игровые ситуации,• диагностика,• разыгрывание ролей,• мозговой штурм,• диалог,• методы проблемного обучения• эвристическая беседа,• исследовательский метод,

3 часть: заключительная

Цель: подведение итогов заседания профессионального объединения, мотивация участников к самообразованию:

- заполнение листа рефлексии участниками профессионального объединения;

- домашнее задание поисково-творческого характера;
- оценка деятельности профессионального объединения, выработка решений и рекомендаций.

Такое построение работы профессионального объединения способствует формированию оптимального педагогического общения начинающего специалиста с членами педагогического коллектива, с детьми и их родителями, включает эффективные условия для успешного профессионального становления молодого педагога:

1. Вовлечение молодого специалиста в активное профессиональное сотрудничество с членами педагогического коллектива.
2. Вооружение молодого педагога опытом профессионального сотрудничества.
3. Создание «оптимистически гуманной атмосферы» для педагогической деятельности молодого педагога.

В результате планируется наработать практический материал в виде: «Этического кодекса молодого специалиста», памятки для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ», рекомендаций «Культура речи педагога», разработки нетрадиционных форм взаимодействия с семьёй. Итогом работы будет проведение профессионального районного конкурса «Молодой педагог – успешный педагог».

Таким образом, работа профессионального объединения будет способствовать развитию интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности молодого специалиста.

План работы педагогической гостиной молодого воспитателя на 2015-2016уч.год

н/п	Содержание работы, встреч с педагогами	сроки	Ответственный
1.	Собеседование с молодыми (вновь принятыми) педагогами ДОУ для определения направлений работы педагогической гостиной	Сентябрь	Заведующая МБДОУ
2.	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов (.....) Индивидуальное консультирование педагогов по запросам	Октябрь	Старший воспитатель
3.	Консультирование педагогов по теме "Изучаем программу воспитания и обучения в детском саду" Тема "Психологическое развитие дошкольника" Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок. Особенности воспитательно-	В течение года	Старший воспитатель

	образовательной, работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах	ноябрь	
4.	Тема "Социальное развитие дошкольника" Анализ программы по разделу "Социально-личностное развитие ребенка" Особенности работы по формированию у дошкольников социальных знаний. Проведение занятий по формированию у дошкольников социальных знаний (разработка конспекта занятия или другой формы работы, его проведения).	Ноябрь	Воспитатель педагог- психолог
5.	Тема "Развитие личности ребенка в трудовой деятельности" Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника. Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы. Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников. Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности.	Декабрь	воспитатели наставники
6.	Тема "Игра и развитие личности дошкольника". Организация и руководство творческими играми детей. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во второй половине дня). Организация и руководство игрой-драматизацией. Особенности проведения дидактических игр	Январь	воспитатели наставники Старший воспитатель
7.	Тема "Я – с семьей, она – со мной, вместе мы с детским садом" Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями (примерная тематика родительских собраний). Деловая беседа о подготовке к публичному выступлению (с самодиагностикой)	Февраль	воспитатели наставники Старший воспитатель
8.	Тема "Эстетическая деятельность по развитию творческих особенностей дошкольника" Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности. Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя в развитии музыкальности дошкольников. Практическое занятие: "Хорошее настроение" (к 1 апреля), "Мамочка милая, мама моя..." (составление план развлечения)	Март	Воспитатели музыкальный руководитель,
9.	Тема "Социально-педагогическое направление" Практический семинар "Радуга общения".	Апрель	Воспитатели педагог-психолог

	Эмоциональное благополучие ребенка в ДОУ		
10.	Тема "Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период" Особенности среды развития ребенка в летний период. Практическое занятие "Введение в педагогическую деятельность"	Май	воспитатели - наставники Старший воспитатель
11.	Рефлексия работы "Педагогической гостиной молодого воспитателя"	Май	

Приложение

Памятка "Как подготовиться к докладу, выступлению"

I. Этап – подготовка доклада.

- 1.Формулировка темы, выделение стержневой проблемы и целевой установки с учетом интересов и запросов слушателей
- 2.Формулировка основных вопросов доклада
- 3.Составление развернутого плана выступления
- 4.Просмотр и чтение специальной литературы
5. Определение порядка использования подобранных материалов в процессе изложения
- 6.Распределение материала по вопросам

II. Этап – работа с подготовленными материалами

- 1.Выделение в тексте основных смысловых частей, на которые при выступлении нужно сделать акцент
2. Распределение времени на изложение каждого вопроса и определение темпа выступления (пробное чтение)
3. "Свертывание" полного текста доклада в краткую форму (тезисы, план, цитаты на карточках)

III. Этап – подготовка к выступлению

Оформление конспектов

Начнем с титульного листа

Вверху титульного листа указывается полное название вашего дошкольного учреждения

Примерно посередине листа идет надпись:

Конспект

Занятия по развитию речи

на тему "....." для детей старшей группы

Ниже название конспекта (примерно на 5 см) справа указывается фамилия автора конспекта и его должность

Иванова И.П.

изобразитель

В конце титульного листа, посередине, пишется ваш город, а еще ниже год. Так оформляется титульный лист.

Следующий лист начинается с цели занятия. Цель – конечный результат, то, к чему мы стремимся. Задача – то, что требует исполнения, решения.

Задачи бывают:

- обучающими,
- развивающими,
- воспитывающими

Рассмотрим на примере.

Цель: развитие стремлений детей сознательно совершенствовать движения

Задачи:

- 1.Учить элементам танцевальных движений
- 2.Развивать пластическую выразительность движений

3. Воспитывать у детей желание выполнить упражнения красиво и с пользой для своего здоровья

В конспекте указывается и словарная работа – это новые слова, значение которых детям надо объяснить. Любая деятельность начинается с мотива. Мотив – это причина, побуждающая к действию. Выделяют следующие мотивы деятельности для детей:

1. *Игровая.* Потребность своей значимости ребенок может реализовать, помогая различным игрушкам решать их практические и интеллектуальные проблемы.
2. *Мотивация общения.* Мотивация строится на желании ребенка чувствовать свою необходимость и значимость в условии помощи взрослому.
3. *Мотивация личной заинтересованности.* Эта мотивация побуждает ребенка к созданию разных предметов для собственного потребления

Ответы детей в конспектах не пишутся

Отчет педагога о проделанной работе за _____ учебный год

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году? –вечера, досуги (с указанием названия)_____
2. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия)? _____
3. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены ? _____
4. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью? _____
5. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным? _____
6. Повышали ли Вы свою квалификационную в этой учебном году (курсы, семинары) _____
7. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего? _____
8. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период? _____
9. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)? _____

Дата заполнения « _____ » _____ г.

Подпись _____

Контроль деятельности молодых специалистов

N	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1	Знание программ и технологий, реализуемых в	Через 3 месяца с даты	собеседование	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель

	ДОУ	поступления			
2.	Посещение специалистами занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель
4.	Аудиторские проверки	По запросу специалиста	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель Заведующий
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель Заведующий
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель Заведующий
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ плана	Ст. воспитатель
8.	Социальная активность	В течение года	Посещение городских мероприятий	Материалы конкурсов	Ст. воспитатель Заведующий

Карта контроля деятельности молодых специалистов

Ф.И.О. специалиста _____ группы

Дата	Вопрос на	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись
-------------	------------------	---------------	--------------	---------------------	----------------

	контроле				Кто контролирует	Молодой специалист

Диагностика проблем педагога (схема N1)

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Изобразительная деятельность

- Обучение грамоте
- Развитие элементарных математических представлений

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- На занятиях
- В игровой деятельности
- В труде
- В художественной деятельности

5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
- Умение диагностировать волевое развитие ребенка
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
- Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? _____

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

План личного творческого саморазвития педагога:

1 лист – Титульный

2 лист –Тема личного плана, цель

3 лист -Исзуемая литература по проблеме

4 лист- Изучение состояния избранной проблемы

5 лист- Проектирование собственной деятельности

6 лист – Опытно – экспериментальная апробация

7 лист – Рефлексия

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
- Возможность экспериментирования
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Организация труда
- Доверие
- Возможность профессионального роста

Ритмы жизнедеятельности детей в ДОУ

Понедельник – *"Утро радостных встреч", "В мире прекрасного"*

Цель данного дня: радостное общение с друзьями, воспитание у детей умение видеть красоту окружающего мира

Виды деятельности:

- речевое общение
- наблюдение
- театрализация
- предметно – практическая деятельность

Технология реализации данного дня

Методы, приемы и формы работы с детьми

1 младшая группа:

- сюрпризы для детей (новые игрушки, игрушки – самоделки воспитателя)
- совместные игры по желанию детей
- подарки воспитателя детям
- музыкальные минутки
- театрализация сказок воспитателем

2 младшая группа:

- сюрпризы для детей (новые игрушки, игрушки – самоделки воспитателя)
- мини – концерты для детей
- театрализация сказок с участием детей
- совместные игры
- рассказы воспитателя о детях, какими они станут, когда вырастут

- походы в гости в другую группу
- танцевальные минутки

Средняя группа:

- мини – концерты
- дискотека
- дарим малышам подарки, изготовленные своими руками
- рассказы воспитателя и детей
- театрализация сказок с участием детей

Старшая и подготовительная группа:

- совместное планирование жизнедеятельности на предстоящую неделю
- дискотека
- режиссерские игры
- концерты для детей и взрослых
- посиделки
- рассказы об интересном
- КВН
- творческая мастерская

Вторник – "АБВГДейка"

Цель данного дня: обучение чтению без принуждения по индивидуальной программе (чтение – источник радостных эмоций)

Виды деятельности:

- игра
- синтез игры и занятия
- исследовательская деятельность
- предметно – практическая деятельность

Технология реализации данного дня

Методы, приемы и формы работы с детьми

1 младшая группа:

- учим буквы на кубиках
- учим кукол буквам
- воспитатель лепит, рисует буквы и дарит их детям

2 младшая группа:

- знакомим с буквами на кубиках
- разучивание стихов про буквы
- рисуем буквы по трафарету
- дорисуй букву
- лепим букву
- найди такую же букву в книге\

Средняя группа:

- стихи о буквах
- лепим букву
- найди такую же букву в книге
- чтение открытых слогов

Старшая группа:

- печатание букв
- печатание имени по памяти
- вырезаем буквы из газеты и называем их
- работа в тетрадях по индивидуальному заданию
- игры со словом
- допечатай слово
- праздник букв

Подготовительная группа:

- читаем слова
- печатаем предложение
- делаем книгу сказок и своих рассказов
- дидактические игры по обучению грамоте
- составляем тексты из вырезанных букв

-

-

Среда – "Почемучки", "Сладкий вечер"

Почемучки

Цель: совершенствование механизма интеллектуальной деятельности и создание условий для самостоятельной поисковой деятельности

Виды деятельности

- познавательная- исследовательская
- практическая

С чем экспериментируем

Младшая группа:

- игрушки
- песок
- снег
- лед
- пластилин
- краски

Средние:

- вода
- почва
- растения
- воздух

Старшие:

- вода
- воздух
- почва
- растения
- объем
- сыпучие вещества

"Сладкий вечер"

Цель: приобщение ребенка к общечеловеческим ценностям и культуре человеческих отношений

Виды деятельности

- познавательная- исследовательская
- Игра
- общение

Технология проведения "Сладкого вечера"

Младшая и средние:

- обучение сервировке стола
- день рождение игрушек
- общение со взрослыми
- заваривания чая совместно с воспитателем
- в гости к друзьям

Старшие группы:

- сервировка стола
- изучение этикета чаепития
- обучение умению вести беседу во время чаепития
- знакомство с историей посуды
- в гости к друзьям

Четверг – "Родной край"

Цель: создание условий для развития познавательного интереса к истории малой родины и воспитание чувства любви к ней.

Виды деятельности

- познавательно- исследовательская
- продуктивная деятельность
- синтез занятия и игры

Пятница – День здоровья

Цель: формирование привычки к здоровому образу жизни через познание собственного "Я" и движения

Виды деятельности

- познавательные занятия
- двигательная активность
- исследовательская деятельность
- практическая деятельность
- игровая деятельность
- тренировка

Формы деятельности и методические приемы:

3-4 года сюжетно – ролевая игра, дидактичная игра, беседа, наблюдения, экскурсия, практические упражнения

4-5 лет познавательные занятия, сюжетно – ролевая игра, дидактическая игра, беседа, наблюдения, практические упражнения, экскурсии, опыты

6-7 лет познавательные занятия, моделирование, эксперимент, сюжетно – ролевая игра, экскурсии, походы, практические упражнения.

Циклограмма деятельности в старших группах

Время суток	Понедельник (развитие речи, экология)	Вторник (физическое развитие)	Среда (занятие по интересам)	Четверг (ознакомление с окружающим),	Пятница (общение)
--------------------	--	--	---	---	------------------------------

				труд	
Утро	Дежурство и наблюдение в уголке природы Словесные подвижные игры Экологические дидактические игры	Полоса физического развития Подвижные игры Дыхательная гимнастика Игровой массаж	Дидактические игры Индивидуальные занятия в физкультурных уголках Игры в центре воды и песка	Наблюдения за объектами природы Занятия в театральном уголке Экологические игры с игрушками и бросовым материалом	Беседы Игровые ситуации Подвижные игры Совместные игры детей
1 половина дня	Утренняя гимнастика с элементами дыхательной, реакционной, игрового массажа				
	Пальчиковая гимнастика Словесные игры Малые фольклорные жанры Чтение художественной литературы	Разучивание новых подвижных игр Адаптационная гимнастика Прогулка с двигательной активностью	Имитационные подвижные игры	Игры в центре воды и песка, дидактические игры	Игры – беседы, этюды, совместные игры
2 половина дня	Гимнастика после сна, дыхательная, игровой массаж и другие оздоровительные мероприятия				
	Театрализованные игры Чтение художественной литературы	Логоритмика Подвижные игры Занятия на дорожке здоровья	Пальчиковая гимнастика Конструктивные игры	Материалы познавательного развития Рассматривание картин и объектов	Развлечения Сюжетные игры
Вечер	Наблюдения в природе, экскурсии и целевые прогулки Настольные игры Разучивание чистоговорок	Имитационные игры Народные игры Опытно – экспериментальная деятельность в мини - лаборатории	Упражнения на развитие мелкой моторики Настольно – печатные игры	Рассматривание иллюстраций Словесные игры	

План работы по наставничеству

На основании Положения о наставничестве и приказа о назначении педагогов наставников для молодых специалистов разработан план работы.

Цель: Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава

Задачи:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в прогимназии;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива прогимназии, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

№ п/п	Сроки	Содержаниеработы	Ответственный
1	сентябрь	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.	Ст. воспитатель
2	октябрь	Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию.	Ст. воспитатель, Педагоги – наставники
3	ноябрь	Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД»	Ст. воспитатель, Педагоги – наставники
4	декабрь январь	Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр.	Ст. воспитатель, Педагоги – наставники
5	январь	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний.	Ст. воспитатель, Педагоги – наставники
6	февраль	Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима.	Педагоги – наставники, Воспитатель ФИЗО
7	март	Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Педагоги –

			наставники
8	апрель	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений.	Педагоги – наставники
9	май	Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержаниеработы, профилактикатравматизма.	Педагоги – наставники
10	В течениегода	Посещение занятий. Посетить все виды занятий.	Молодые педагоги
11	В течениегода	Посещениережимныхмоментов.	Молодые педагоги