

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

ПРИКАЗ

25.04.2023 г.

№ 17

Об утверждении Рабочей программы
по организации наставничества с молодыми педагогами
МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

В соответствии с протоколом заседания Педагогического совета от
25.04.2023 г. № 5
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Рабочую программу по организации наставничества с молодыми педагогами в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 р.п. Семибратово».
2. Кузнецовой Н.А., администратору сайта, разместить Рабочую программу по организации наставничества с молодыми педагогами МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово» на официальном сайте организации.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий



И.Н. Орлова

И.Н. Орлова

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

Протокол № 4 от 25.04.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 4 р.п.
Семибратово»

И.Н. Орлова

Приказ № 17 от 25.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества с молодыми педагогами
МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы	3
Пояснительная записка	6
Цели и задачи наставничества	8
Планируемые результаты	8
Методологическая основа Программы	9
Сроки реализации Программы	9
Этапы реализации Программы	9
Содержание программы	10
Условия эффективного наставничества	10
Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым педагогом	10
Приложение 1 Индивидуальный план наставничества	12
Приложение 2 Отчет об итогах наставничества	13
Приложение 3 Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов	14
Приложение 4 Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	16
Приложение 5 Перспективный план работы наставника	17
Литература	20

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми педагогами МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»
Организация исполнитель	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»
Адрес организации исполнителя	152155 Ярославская область, Ростовский район, р.п. Семибратово, ул. Советская, д.16
Телефон	8(48536)53389
ФИО составителя	Небова А.А. Рожкова И.Н.
Должность	заведующий учитель-логопед, педагог-психолог
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель Программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых или испытывающих трудности педагогов, повышение их профессиональной компетенции, оказание помощи в обобщении передового педагогического опыта, приобщение их к жизни педагогического коллектива, детей, родителей.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. - Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МДОУ. - Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: - Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; - Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи,

	<p>моделировать и создавать условия их решения.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оказать помощь во внедрение различных технологий и педагогического опыта. - Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
Краткое содержание Программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми педагогами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в МДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
Актуальность Программы	<p>Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает. В нашем МДОУ используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов, что позволяет им быстро адаптироваться к работе в МДОУ, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.</p>

Новизна Программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Молодые или вновь принятые педагоги МДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. - Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МДОУ. - Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога. - Активизируется деятельность молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
Механизм реализации Программы	<p>Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.</p> <p>Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, (результаты реализации программы) представляются на итоговом педагогическом совете.</p>

1. Пояснительная записка

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов.

В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным, дополнительным образовательным программам и адаптированным программам дошкольного образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559- 1.

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Нормативные документы учреждения

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой педагог требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых педагогов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

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

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому педагогу помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества:

Создание эффективной системы методического сопровождения молодых или испытывающих трудности педагогов, повышение их профессиональной компетенции, оказание помощи в обобщении передового педагогического опыта, приобщение их к жизни педагогического коллектива, детей, родителей.

Задачи наставничества:

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МДОУ.
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
- Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Оказать помощь во внедрение различных технологий и педагогического опыта.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

3. Планируемые результаты

- Молодые или вновь принятые педагоги МДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МДОУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога.
- Активизируется деятельность молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

4. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы.
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 3).
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 1, 5)

2 этап - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап - аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

7. Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых педагогов организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

8. Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон
- Административного контроля за процессом наставничества
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества
-

9. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым педагогом

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.

2. Контроль за деятельностью молодого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий. Нетрадиционные формы работы:
- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. молодого педагога

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого педагога		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Отчет об итогах наставничества

Молодой педагог _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20__ г.
по « _____ » _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого педагога)

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> - Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. - Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. - Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). - Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> нормативно-ориентированный; содержательно-целевой; организационно-технологический; мотивационно-личностный; контрольно-диагностический; коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; создание образовательной среды; деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; результативность образовательного процесса; коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> изучение документов; анализ; самооценка, самоанализ; мониторинг; тестирование; анкетирование;

	беседа; наблюдение; контроль;
Уровни профессионализма	репродуктивный (технологический); конструктивный (эвристический); исследовательский (креативный)
Результаты	Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Перспективный план работы наставника

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Сентябрь	Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Диагностика умений и навыков молодого педагога. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога.
	Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.
	Родительское собрание	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.
	Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.
	Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.

Октябрь	Виды и организация режимных моментов в детском саду	Просмотр молодым педагогом режимных моментов, ответы на вопросы молодого педагога
	Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Методика проведения праздников в детском саду	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение
Ноябрь	Изучение методики проведения мероприятий, совместная разработка конспектов мероприятий, эффективное использование дидактического материала в работе	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым педагогом мероприятий и режимных моментов у наставника
Декабрь	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым педагогом	Посещения мероприятий и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках
	Инструкции, используемые в работе воспитателя	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения

Январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МДОУ	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении
Март	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	Организованная образовательная деятельность молодого педагога	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога

Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Май	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования
В течение года	Копилка интересных занятий	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым педагогом
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предложение примерных тем по самообразованию, проведение анализа того, как спланировать работу над методической темой на год

Литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада.М.1990
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004.
5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004