

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №31 «Медвежонок»

Принято:  
на заседании  
педагогического совета № 4  
от 22.05.2019г.



Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ ДС № 31  
"Медвежонок"  
Н.В. Дирлам  
Приказ от 22.05.2019 № 280



# Программа наставничества «Школа молодого педагога»

г. Нижневартовск

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

<b>1 РАЗДЕЛ</b>	<b>ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ</b>	
<b>2 РАЗДЕЛ</b>	<b>ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, СРОК РЕАЛИЗАЦИИ</b>	
2.1	Цель и задачи программы	3
2.2	Срок и этапы реализации программы	3
2.3	Результативность реализации программы	5
<b>3 РАЗДЕЛ</b>	<b>СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЁ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ</b>	
3.1	Актуальность программы	6
3.2	Основные виды деятельности	7
3.3	Формы и методы работы с молодыми специалистами	7
<b>4 РАЗДЕЛ</b>	<b>ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ</b>	
4.1	Нормативно-правовое обеспечение программы	8
4.2	План работы с молодыми специалистами на 2019-2022 годы	13

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	Программа наставничества «Школа молодого педагога»
<b>Основные разработчики Программы</b>	Жданова А. Р., заместитель заведующего по ВМР; Вязовцева В. А., воспитатель
<b>Цель Программы</b>	Адаптация молодых специалистов, их самоутверждение, профессиональное становление.
<b>Срок реализации Программы</b>	2019-2022 годы
<b>Участники программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Руководитель</li><li>• Заместитель заведующего по ВМР</li><li>• Старший воспитатель</li><li>• Педагоги-наставники</li><li>• Молодые специалисты</li></ul>
<b>Ожидаемые конечные результаты Программы</b>	Успешная адаптация и профессиональный рост молодых специалистов в коллективе
<b>Система контроля за исполнением Программы</b>	Контроль за реализацией Программы осуществляется в порядке, установленном в Положении о наставничестве заведующей МБДОУ, заместителем заведующего по ВМР

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, СРОК РЕАЛИЗАЦИИ

### 2.1 Цель и задачи программы

#### Цель Программы:

Адаптация молодых специалистов, их самоутверждение, профессиональное становление.

#### Задачи Программы

Обеспечение развития бюджетного учреждения, формирование педагогической системы, профессионального имиджа бюджетного учреждения.

-Обобщение передового опыта, апробация и внедрение в работу молодых специалистов современных образовательных технологий.

-Развитие отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами.

-Организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение педагогических советов, семинаров конференций и др. с привлечением интеллектуального потенциала молодых педагогических работников.

### 2.2 Срок и этапы реализации программы: 2019-2022 годы

Этапы	Содержание работы
1й этап 1-й год работы  Период адаптации самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;  задача:  предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Адаптационная работа включает в себя:  - беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места  Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.  -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста)  -анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);  - молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.  - по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его

	<p>наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми</li> <li>- оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки". Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</li> <li>- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист</li> </ul> <p>заполнение информационной карты педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;</li> </ul> <p>Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мероприятия «Посвящение в профессию воспитателя (Садовницы)» (около полутора веков назад немецкий общественный деятель и создатель детских садов Фридрих Фребель назвал дошкольное учреждение «садом», считая, что ребенок подобен цветку и его развитие зависит от внимательного и заботливого ухода. А воспитатели – неустанные садовники, любовно и бережно растящие эти сокровища)</li> <li>- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ.</li> <li>- «Школа молодого педагога»</li> </ul> <p><b>Цель:</b> обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; Осуществляя программу «Школа молодого педагога», мы рассчитываем получить следующие результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать</li> </ul>
--	--

	<p>вопросам современной жизни.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.</li> <li>- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.</li> <li>- Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.</li> </ul>
<p>II этап 2-й год</p> <p>процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ,</li> <li>- повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни»)</li> <li>- «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада);</li> <li>- приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов;</li> <li>- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.</li> <li>- проведение семинаров-практикумов</li> </ul>
<p>III этап 3-й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- складывается система работы, имеются собственные разработки.</li> <li>- воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;</li> <li>- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</li> </ul>

### 2.3. Результативность:

- ✓ Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
- ✓ У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
- ✓ "Школа молодого педагога" поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

### **3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЁ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ**

#### **3.1. Актуальность программы**

Образовательная организация – это прежде всего педагоги, работающие в нем. За последние годы статистика неумолима: педагогический дошкольных учреждений стремительно "стареет". В ДОУ работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Большая часть педагогов относится к возрастной категории от 40 до 55 лет. Конечно, в этом есть и положительный момент. Во-первых, у части педагогов большой опыт работы. У некоторых он составляет более 20 лет (37%). Во-вторых, у педагогов наблюдается большой творческий потенциал и отличная психологическая подготовка. Ведь за столько лет работы они повстречались с множеством различных детей и к каждому смогли найти свой подход. В последнее время молодые специалисты не охотно идут в дошкольные образовательные учреждения. Вторая проблема заключается не только в недостатке практического опыта молодых специалистов, но и в отсутствии знаний по дошкольной педагогике, т.к. все начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – либо выпускники педагогического колледжа (факультет начальных классов), либо выпускники высших учебных заведений (социальная педагогика или специальные дисциплины). Вот почему, особого внимания требуют молодые педагоги, не имеющие профессионального дошкольного образования. Если молодого педагога в такой ситуации просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности: и в профессиональной, и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

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

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада. Данная разработанная программа направлена на успешную адаптацию и профессиональный рост молодых специалистов в коллективе.

### 3.2 Основные виды деятельности:

- Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов бюджетного учреждения.

- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» по организации непосредственно-образовательной деятельности других видов детской деятельности.

- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе методических объединений.

- Посещение непосредственно-образовательной деятельности молодых специалистов.

- Формирование портфолио молодого специалиста, результатов его деятельности

- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

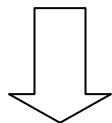
### 3.3 Формы и методы работы с молодыми специалистами





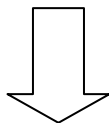
**Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:**

«Старший воспитатель-  
молодой специалист»



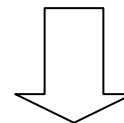
- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;  
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;  
обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

"Молодой специалист –  
ребенок и его родитель"



формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой специалист –  
коллега"



оказание поддержки со стороны коллег.

**Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагаем строить с учётом следующих факторов:**

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

#### ***4. ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ***

##### **4.1 Нормативно-правовое обеспечение программы**

###### **ПОЛОЖЕНИЕ об организации наставничества**

###### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об организации наставничества в (далее - Положение) определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в МБДОУ ДС №31 «Медвежонок».

1.2. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

1.3. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**наставничество** – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника производственной деятельности, приобщению к корпоративной

культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

**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 специалист** – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течении года.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества – повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

2.2. Задачи наставничества:

2.2.1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2.2.2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

2.2.3. Создание условий для становления, квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.

2.2.4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

2.2.5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

2.3. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений учреждения, председателя профсоюзной организации, наставников и молодых специалистов.

## **3. Организация наставничества**

3.1. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого специалиста.

3.2. Наставничество устанавливается продолжительностью до одного года. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия на службе по уважительным причинам молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

3.3. К работе в качестве наставников привлекаются работники учреждения, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, пользующиеся авторитетом в коллективе и проработавшие в занимаемой должности не менее трех (пяти) лет.

Работников, имеющих дисциплинарные взыскания, привлекать к наставнической работе на период действия этого взыскания не рекомендуется.

3.4. Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких молодых специалистов одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

3.5. Наставник назначается с его согласия приказом руководителя учреждения. В приказе указываются продолжительность наставничества, должность, фамилия, имя,

отчество наставника и молодого специалиста, размер надбавки за наставничество. Приказ согласовывается с первичной профсоюзной организацией учреждения.

3.6. Основанием для издания приказа является служебная записка руководителя структурного подразделения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

3.7. Замена наставника производится в следующих случаях:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое структурное подразделение или на иную должность;

- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

- при психологической несовместимости наставника и молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа. Инициатором замены может выступать наставник либо молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, а также руководитель структурного подразделения;

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

3.8. Ответственность за организацию наставничества несет руководитель структурного подразделения, куда принят на работу молодой специалист.

3.9. Руководитель структурного подразделения обязан:

- оказывать организационно-методическую помощь наставникам в планировании и реализации учебных мероприятий с молодым специалистом;

- заслушивать отчеты о проделанной работе, стимулировать положительные результаты наставничества;

- анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;

- обеспечивать систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы.

3.10. Наставничество осуществляется методом индивидуального обучения молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

#### **4. Права и обязанности наставника**

4.1. Наставник обязан:

4.1.1. Передавать молодому специалисту, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы.

4.1.2. Содействовать молодому специалисту в ознакомлении с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы.

4.1.3. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения задач и поручений.

4.1.4. Оказывать всестороннюю помощь молодому специалисту в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности молодого специалиста.

4.1.5. Воспитывать у молодого специалиста дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики.

4.1.6. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни учреждения, содействовать развитию профессионального кругозора.

4.1.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества, давать заключение о результатах прохождения наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает молодой специалист, о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей.

4.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения в профсоюзные органы, соответствующим руководителям о поощрении молодого специалиста, увеличении размера заработной платы, применении мер дисциплинарного воздействия.

4.2.3. На получение материального поощрения за исполнение обязанностей по наставничеству.

4.3. За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству, наставник может быть отстранен от этой работы.

## **5. Права и обязанности молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа**

5.1. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

5.1.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией.

5.1.2. В соответствии с задачами и планом работы, овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить необходимые нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения и конкретного специалиста.

5.1.3. Максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в учреждении, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности.

5.2. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

5.2.1. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

5.2.2. Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.2.3. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения либо к руководителю учреждения.

## **6. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника**

6.1. В течение десяти календарных дней по окончании, установленного приказом руководителя учреждения, срока наставничества наставник формирует отчет об итогах наставничества.

6.2. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

6.3. Отчет наставника утверждается руководителем учреждения и приобщается к личному делу молодого специалиста.

6.4. В целях материального поощрения наставнику может устанавливаться стимулирующая выплата в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения, принятыми в соответствии с муниципальными правовыми актами, регулирующими оплату труда в соответствующей отрасли.

## **7. Руководство работой наставника**

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по ДОУ.

7.2. Заместитель заведующего ДОУ обязан:

- представить назначенного молодого специалиста воспитателям ДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ;

- определить меры поощрения наставников.

7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель заведующего, заведующий ДОУ.

## **8. Документы, регламентирующие наставничество**

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

годовой план работы ДОУ;

протоколы заседаний Педагогического Совета, группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;

методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

### План работы с молодыми педагогами

№ п/п	Тема занятий	Срок	Ответственный
Первый год обучения. Тема «Знания и умения педагога – залог творчества и успеха воспитанников»	Презентация программы работы Школы молодого специалиста.	Сентябрь	Заведующий Заместитель заведующего Руководитель школы молодого педагога
	Знакомство с локальными актами организации.		Зам.зав. по ВМР, по ОД
	Микроисследование «Потенциальные возможности молодых педагогов в проведении образовательной работы».		Педагог-психолог
	Методы изучения личности дошкольника.	Октябрь	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
	Требования к плану образовательной работы группы. Методика разработки плана образовательной работы, учебной рабочей программы.	Ноябрь	Зам.зав. по ВМР, по ОД Руководитель школы молодого педагога
	Требования к анализу непосредственно-образовательной деятельности (занятия) и деятельности педагога на занятии. Типы и формы занятий.	Декабрь	Зам.зав. по ВМР, по ОД Руководитель школы молодого педагога
	Практикум «Самоанализ занятия».	Январь	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
	Обсуждение «Факторы, влияющие на качество проведения занятий».	Февраль	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
	Проблемы мотивации учебно-познавательной деятельности воспитанников.	Март	Педагог-психолог Руководитель школы молодого педагога
Психолого-педагогические требования	Апрель	Зам.зав. по ВМР, по ОД	

	реализации системы оценок и учёта достижений воспитанников		
	Круглый стол «Дидактические требования к современному занятию»	Май	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
Второй год обучения. Тема «Самостоятельный творческий поиск»	Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития».	Сентябрь	Педагог-психолог
Третий год обучения. Тема «Выбор индивидуальной педагогической линии»	Развитие творческих способностей воспитанников.	октябрь	Зам.зав. по ВМР, по ОД Руководитель школы молодого педагога
	Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». Методы выявления одарённых детей, развития детской одарённости	ноябрь	Педагог-психолог Руководитель школы молодого педагога
	Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления направления современного дошкольного образования	Декабрь Январь	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
	Организация игровой деятельности с воспитанниками.	Февраль	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
	Микроисследование «Проблемы молодых специалистов».	Март Апрель	Педагог-психолог
	Культура педагогического общения.	Октябрь	Зам.зав. по ВМР, по ОД Руководитель школы молодого педагога
	Микроисследование «Выявление тенденций к приоритетному использованию стилей педагогического общения»	Ноябрь	Педагог-психолог Руководитель школы молодого педагога
	Самоанализ педагогической деятельности	Декабрь	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога
	Особенности	Февраль	Зам.зав. по ВМР, по ОД

	подготовки и проведения открытого занятия		Руководитель школы молодого педагога
	Семинар «Имидж современного педагога» Этический кодекс педагога	Март	Зам.зав. по ВМР, по ОД Руководитель школы молодого педагога
	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения.	Апрель	Педагог-психолог Руководитель школы молодого педагога
	Навыки коммуникации и общения в современном образовании	Май	Педагог-психолог Руководитель школы молодого педагога
	Творческий отчёт молодого специалиста по совершенствованию пед мастерства	Май	Старший воспитатель Руководитель школы молодого педагога



