|  |
| --- |
| Наставничество в ДОУ |
|  **Положение****О группе наставников при Педагогическом совете МКДОУ «Мугинский детский сад» 2023г.** **1. Общие положения**1.1. Наставничество в дошкольном учреждении — разновидность индивидуальной воспитательной работы впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания. Молодой специалист — начинающий воспитатель (или дугой педагогический работник), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе педколледжа или вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает сбою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования (ими предметной специализации), методики дошкольного воспитания1.3. Правовой основой наставничества в дошкольном учреждении являются настоящее положение, нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки воспитателей и специалистов образовательных учреждений. **2. Цели и задачи наставничества.**2.1. Целью наставничества в **МКДОУ «Мугинский детский сад»**  (далее по тексту детский сад) является оказание помощи молодым воспитателям (специалистам) в их профессиональном становлении, а также реализация идеи социально-педагогического партнерства.  **2.2. Основными задачами наставничества в детском саду являются**— привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление воспитателей и других педагогических работников в образовательном учреждении;— ускорение процесса профессионального становления воспитателя (или др. педагогического работника) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;--- формирование профессиональных качеств молодого педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса; -- формирование системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности;--- укрепление традиций, направленных на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства;--- удовлетворение потребностей в неформальном профессиональном общении;формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании;— адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей;--- расширение социокультурных границ профессиональной деятельности молодых педагогов. **3. Организационные основы наставничества.**3.1. Наставничество организуется на основании годового плана детского сада.3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют: Старший воспитатель, специалисты, воспитатели групп,  в которых организуется наставничество.3.3. Наставник подбирается из наиболее подготовленных воспитателей (или специалистов), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление об организации работы в едином образовательном пространстве ДОУ, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;-педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии. 3.7. Замена наставника в случаях:— увольнения наставника;— перевода на другую работу подшефного или наставника;— привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;— психологической несовместимости наставника и подшефного.3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым воспитателем (или других педагогических работников) в период наставничества. 3.9. За успешную работу наставник отмечается по действующей в детском саду системе поощрения.**4. Обязанности наставника:**— знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;— разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;— изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;— знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;— вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);—оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;— разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;— оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности, — личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;—периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;— подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста. **5. Права наставника:**— с согласия воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада;- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме. ---Группа наставников обладает рекомендательным правом на повышение квалификационной категории и образовательного ценза; может ходатайствовать о выдвижении воспитателя (педагога) к участию в профессиональных конкурсах («Воспитатель года» и др.). **6. Обязанности молодого специалиста.**6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:— изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;— выполнять план профессионального становления в установленные сроки;— постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;— учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;— совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;— периодически отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.**7. Права молодого специалиста.**Молодой специалист имеет право:— вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;— защищать профессиональную честь и достоинство;— знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;— посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;— повышать квалификацию удобным для себя способом.**8. Руководство работой наставника.**8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.8.2. Старший воспитатель по работе обязан:— создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;— организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;— изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;— определить меры поощрения наставников.**9. Документы, регламентирующие наставничество.**9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:— настоящее Положение;— планы работы наставников;— протоколы заседаний группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;— методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;— переписка по вопросам деятельности наставников.    **Программа  наставничества****СТУПЕНЬКИ К ТВОРЧЕСТВУ**    Разработчик: Заведующий МКДОУ «Мугинский детский сад» Бахмудова М.Д.с.Муги  2023г.   «Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать». Н.Н. Бурденко.  **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА** Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.Для эффективной организации образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.**Алгоритм данной** программы предполагает следующее:         Постановка цели, задач;         Составление программы;         Подбор средств реализации программы;         Определение способов реализации программы,          Контроль и коррекция.**Ожидаемый результат**:?      познание себя и ориентация на ценности саморазвития;?      качественное изменение отношений в коллективе;?     стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;?                 аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;?                 умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;?                 умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;?                 умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;?                 прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;?                 умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;?                 умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др. Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:         Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.         Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.         Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.Обязанности наставников: — знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;— разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;— изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;— знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;— вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);—оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;— разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;— оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,— личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;—периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;— подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям.   **I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ** Цель: помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.Основные задачи программы:•         Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.•         Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.•         Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности. Основные направления         Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.          Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.         Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.         Разработка и обсуждение планирования.         Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.         Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.Условия эффективности работы**         Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;****         Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;****         Сочетание теоретических и практических форм;****          Оценка результатов работы (диагностика развития детей);****          Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно- методической информации.** **II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ****Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.*****1 этап: диагностический*** **                     Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).****                     Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).****                     Наличие опыта практической работы с детьми.****                     Ожидаемый результат педагогической деятельности.**                     **Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.** **Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:****- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;****- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;****- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;****-педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;****- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.****2 этап: практический****         Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;****         Взаимоподдержка и взаимопомощь;****         Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;****         Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;****         Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;****         Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;****         Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;****         Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.****3 этап: аналитический****         Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;****         Динамика профессионального роста.****         Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;****         Самоанализ своей деятельности за прошедший год;****         Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;****         Подведение итогов, выводы.****Использовать в работе с молодыми воспитателями  разработку индивидуального плана профессионального становления:****o    назначение наставника  из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);****o    педагогическое самообразование и самовоспитание;****o    участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;****o    участие в работе методического объединения;****o    участие в жизни детского сада.****Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:****Старший воспитатель – молодой специалист:****o    создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;****o    обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;****o    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 –ребенок:*** **оказание поддержки со стороны коллег.**

**В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации  - работодателя.**В своём профессиональном становлении молодой педагог проходитнесколько ступеней.**1 ступень – 1 год работы (стажировка)**- **самый сложный период как для****новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.****Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.****Адаптационная работа включает в себя:****o    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.****o    Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.****o    Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).****o    Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).****o    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.****o    По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей  и т.д.****o    Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.****o    Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.****o    Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.****o    Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.****o    Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.****2 ступень – 2 - 5- й год работы (развивающий)   -** процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов  и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, получение авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое  профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.**3 ступень – 5-6 й год работы (становления) -** складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.**План работы с молодыми педагогами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сроки** | **Содержание мероприятий** | **Ответственный** |
| Сентябрь | 1.        Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами.2.        Разработка «Положения о группе наставников при педагогическом совете МКДОУ «Мугинский детский сад». 3.        Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов.4.        Планирование образовательной деятельности на неделю -  «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня).5.        Рабочая программа педагога.6.         Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». | Заведующий,наставник. |
| Октябрь-Ноябрь | 1.        Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя».2.        Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.3.        Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования.4.        Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы  с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность).5.        Методика проведения занятий.6.         Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов.7.         Совместная  деятельность  воспитателя и детей во второй половине дня. | Заведующий,   Наставники.  |
| Октябрь-Декабрь | 1.         Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2.        Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга  по выявлению уровня усвоения программного  материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому  мониторингу».3.                   Оказание помощи в составлении аналитических справок  по результатам пед. мониторинга.4.                   Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.5.                   Взаимопосещение новогодних утренников. | наставники    |
| Январь | 1.         Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.2.         Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности»)3.         Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».4.         Контроль за планированием организации работы с родителями  |  Заведующий,педагоги – наставники   |
| Февраль | 1.         Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.2.         Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»3.         Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. | Заведующий,педагог – наставник  |
| Март | 1.         Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.2.                  Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы  с детьми.   Составление конспектов педагогических мероприятий  молодыми педагогами.3.         Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». | педагоги – наставники,Заведующий, молодые педагоги  |
| Апрель | 1.         Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.2.         Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.3.          Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. | Заведующий,педагоги – наставники |
| Май | Отчёт по наставничеству | наставники |

**Заключение****Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:*** **Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;**
* **Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;**
* **Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;**
* **Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;**
* **Оценка педагогического труда по результатам;**
* **Современное обеспечение методической литературой.**

**У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.****Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.*****«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»******С.А. Макаренко.*****Используемая литература****1.    Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.****2.      Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.****3.       Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.****4.      Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.****5.      Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. .– 198 с. 3.****6.      Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.****7.      Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.****8.      Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.****9.      Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.****10. Интернет ресурсы:: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve****11. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] .****12. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.**           |  |