ПРИНЯТО
на педагогическом
совете
протокол № 3
от «29» 08 2018

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №80»
от «31» 08.2018 № 102-осн
_____ Т.А. Агилова

Программа
адаптации и профессионального образования начинающих педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – «Детский сад №80»

Содержание

	Паспорт программы	3
1. 1.1. 1.2.	Пояснительная записка Цели и задачи реализации Программы. Принципы работы с молодыми специалистами	6 7 8
2. 2.1 2.2. 2.3.	Система работы с молодыми специалистами 1 этап 2 этап 3 этап	 12 13 15
3	Основные аспекты построения работы с молодыми специалистами	16
4.	Условия эффективности работы	16
5.	Заключение	17
	Приложения	
6.1	Приложение 1 Индивидуальный план адаптации молодого специалиста	18
6.2	Приложение 2 Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста	19
6.3	Приложение 3 Анкета	20
6.4	Приложение 4 Отзыв о результатах адаптации молодого специалиста	21
6.5	Приложение 5 Заключение об адаптации молодого специалиста	22
6.6	Приложение 6 Отзыв о результатах профессионального развития молодого специалиста	23
6.7	Приложение 7 Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста	24
6.8	Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста	25
6.9	Заключение о развитии потенциала молодого специалиста	26
7	Памятки	27

Паспорт Программы

Название Программы	Программа адаптации и профессионального образования начинающих педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – «Детский сад №80»
Основание для разработки	1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 №1014 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»; 3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; 4. Устав МБДОУ 5. Положение «О шефстве- наставничестве начинающих педагогов в МБДОУ «Детский сад №80»
авторы	старший воспитатель Рейзбих И.В., Клочихина Н.В.
исполнитель	МБДОУ «Детский сад №80»
Целевая аудитория	Молодые специалисты, педагоги с опытом работы в дошкольном учреждении до 3 лет
Этапы реализации	Адаптация молодого специалиста (6 месяцев работы) Профессиональное развитие молодого специалиста (второе полугодие) Развитие потенциала молодого специалиста (второй и третий год работы)
Цель	организовать работу с начинающими педагогами, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации ФГОС ДО, сформировать профессионально – адаптированного компетентного молодого педагога
задачи	1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе. 2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе. 3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы жизни дошкольного

	учреждения. 4. Включить начинающих педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность. 5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога. 6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
Приоритетные 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.
Ожидаемый результат	- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития. - Качественное изменение отношений в коллективе. - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и

	профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
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.
Условия эффективности работы	-Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; -Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия; -Сочетание теоретических и практических форм; - Оценка результатов работы; - Своевременное обеспечение молодых педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Результативность реализации программы	В результате у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

1. Пояснительная записка

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с детским, педагогическим, родительским, коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление начинающего педагога в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Специфические особенности педагогического труда и профессиональные возможности каждого начинающего педагога, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Поэтому молодым специалистам нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодой специалист с первых дней в дошкольном образовательном учреждении чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно простроить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

1.1. Цели и задачи программы

Цель: организовать работу с начинающими педагогами, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации ФГОС ДО, сформировать профессионально – адаптированного компетентного молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы жизни дошкольного учреждения.
4. Включить начинающих педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

1.2. принципы работы с молодыми специалистами

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

1.3. Этапы работы с молодыми специалистами

Этап 1 - Адаптация молодого специалиста (первые 6 месяцев работы в МБДОУ);

Этап 2 - Профессиональное развитие молодого специалиста; (до конца первого года работы в МБДОУ);

Этап 3 - Развитие потенциала молодого специалиста (второй и третий год работы в МБДОУ).

Этап 1. Адаптация молодого специалиста

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБДОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводится в первые шесть месяцев работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению:

- Введение в должность.

Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями наставника являются:

- Планирование педагогической деятельности молодого специалиста;
- Консультирование молодого специалиста по выполнению планов;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

Наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого специалиста (на 5 месяцев).

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 2) до конца первого года работы молодого специалиста (на 6 месяцев).

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется старшим воспитателем МБДОУ.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 3);
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 4);
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

Старший воспитатель совместно с наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 5).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодые специалисты.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого специалиста;
- Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- При необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся в течение 6 месяцев.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 2) и может включать следующие формы:

- Самообучение;
- Кураторство;
- Участие в конкурсах молодежных разработок;
- Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется старшим воспитателем.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6);

- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого специалиста.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в МБДОУ.

Наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- Обучение;
- Самообучение;
- Участие в конкурсах молодежных разработок;
- Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется старшим воспитателем.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 9).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала.

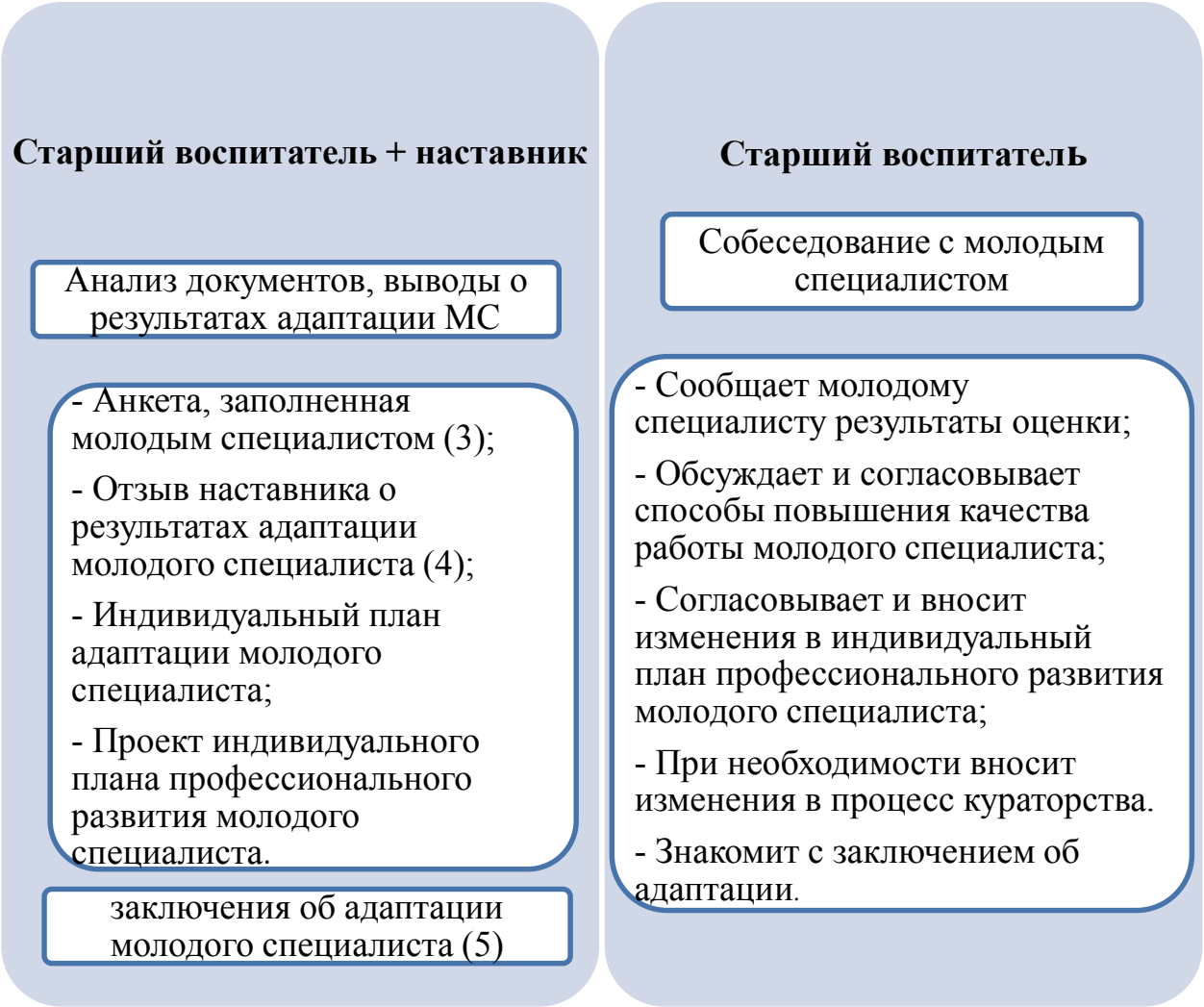
Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста

2. Система работы с молодыми специалистами

2.1. 1 этап – первые 6 месяцев работы

Адаптация молодого специалиста

Оценка адаптации молодого специалиста



2.2. 2 этап – второе полугодие работы

Профессиональное развитие молодого специалиста

Наставник + МС

индивидуальный план профессионального развития (2)

Формы:
- Самообучение;
- Кураторство
- Участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка профессионального развития молодого специалиста

(не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа)

Старший воспитатель + наставник

Анализ документов, выводы о результатах адаптации МС

- Отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (6);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста);
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

заключение о профессиональном развитии молодого специалиста (7)

Старший воспитатель

Собеседование с молодым специалистом

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого специалиста;
- Знакомит с заключением об адаптации.

Таким образом, 2 этап – это 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. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. На этом этапе методист предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу непосредственной образовательной деятельности на уровне детского сада.

2.3. 3 этап – второй и третий год работы

Развитие потенциала молодого специалиста

Наставник + МС

↓

индивидуальный план развития потенциала (8)

↓

Формы: - Обучение;
- Самообучение;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста

(в последний месяц данного этапа)

Старший воспитатель + наставник

Анализ документов, выводы о результатах адаптации МС

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста ;

заключение о развитии потенциала молодого специалиста (9)

Старший воспитатель

Собеседование с молодым специалистом

- Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- Обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала

На 3 этапе складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

3.Основные аспекты построения работы с молодыми педагогами

Характер реализации программы – цикличный. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя

Старший воспитатель- молодой специалист	✓ создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; ✓ обеспечение необходимыми знаниями, умениями и навыками; ✓ обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом
Молодой специалист- Воспитанник- Родители (законные представители ребёнка)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему детей и родителей
Молодой специалист- коллега	Оказание поддержки со стороны коллег

4. Условия эффективности работы

- ✓ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- ✓ системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия;
- ✓ сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ оценка результатов работы;

- ✓ своевременное обеспечение молодых педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

5. Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ✓ обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ взаимосвязь всех подразделений методической службы МБДОУ, форм и методов методической работы;
- ✓ оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ оценка педагогического труда по результатам;
- ✓ своевременное обеспечение методической литературой.

В результате у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Приложение № 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в МБДОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МБДОУ			
4.1.			
4.2.			
4.3.			
4.4.			
4.5. _____			

Молодой специалист _____/_____

Наставник _____/ _____

Старший воспитатель _____/ _____

Приложение №2

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального развития молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообразование			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в мероприятиях, организованных МБДОУ			
2.1.			
2.2.			
2.3.			
2.4.			
2.5.			
2.6.			
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства			
3.1.			
3.2.			

Молодой специалист _____

Наставник _____

Старший воспитатель _____

Приложение №3

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? *(отметьте все необходимое)*	Наставник Коллеги по работе Администрация МБДОУ Другое_____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? *(отметьте все необходимое)*	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с наставником Взаимоотношения с администрацией МБДОУ Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? *(отметьте только один вариант)*	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? *(отметьте все необходимое)*	Методические мероприятия, проводимые в МБДОУ Индивидуальные консультации Помощь наставника Другое
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	_____ _____ _____

Подпись/ расшифровка

«_____»_____201 г.

Приложение №4

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка
1.	**Обучаемость**	Высокая Средняя Низкая
2.	**Умение планировать работу**	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое
3.	**Ответственность за результаты работы**	Высокая Средняя Низкая
4.	**Отношение к другим работникам**	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное
5.	**Положение в коллективе**	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое

Наставник _____

«_____»_____201 г.

Приложение №5

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

Результаты адаптации	
Хорошие	□
Удовлетворительные*	□
Неудовлетворительные *	□

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	□
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	□
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил этического кодекса педагога	□
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	□
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	□

Наставник _____

Старший воспитатель _____

С заключением ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)

«_____»_____ 201 г.

Приложение №6

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	**Соблюдение сроков работ**	Соблюдение	□
		Частичное соблюдение	□
		Несоблюдение	□
2.	**Качество выполнения работ**	Высокое	□
		Среднее	□
		Низкое	□
3.	**Профессиональная компетентность**	Полная	□
		Недостаточно полная	□
		Неполная	□
4.	**Выполнение функциональных обязанностей**	Выполнение	□
		Частичное выполнение	□
		Невыполнение	□
5.	**Выполнение планов**	Выполнение	□
		Частичное выполнение	□
		Невыполнение	□

Наставник _____

«_____»_____201 г.

Приложение №7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	□
Выше среднего	□
Средний	□
Ниже среднего*	□
Низкий*	□

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	□
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	□
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	□
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	□

Наставник _____

Старший воспитатель _____

С заключением ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)

«_____»_____ 201 г.

Приложение №8

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

развития потенциала молодого специалиста

_____

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МБДОУ			
4.1.			
4.2.			
4.3.			
4.4.			
4.5.			

Наставник _____

Старший воспитатель _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалист)

«_____»_____ 201 г.

Приложение №9

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого специалиста

_____
(Ф.И.О., должность, дата поступления на работу)

на период с_____ до _____ 201 г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	**Профессиональная компетентность**	Высокая	□
		Средняя	□
		Низкая	□
2.	**Организаторские способности**	Высокие	□
		Средние	□
		Низкие	□
3.	**Способность к саморазвитию**	Высокая	□
		Средняя	□
		Низкая	□
4.	**Инициативность**	Высокая	□
		Средняя	□
		Низкая	□
5.	**Ответственность**	Высокая	□
		Средняя	□
		Низкая	□

Оценка уровня потенциала	
Высокий	□
Выше среднего	□
Средний*	□
Ниже среднего*	□
Низкий*	□

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	□
Планирование карьеры	□
Включение в кадровый резерв	□

Наставник _____
Старший воспитатель _____
С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

«_____»_____ 201 г.

Памятка для молодых специалистов "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением, не унизится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.

- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.

Правила общения наставника

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели деятельность не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но

делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого педагога.

8. Не ставить «диагноз «Вам нельзя работать в детском саду, Вы слишком эмоциональны».