



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №5 «МЕЧТА»  
(МАДОУ г.Нижневартовска ДС №5 «Мечта»)

628616, Российская Федерация, Тюменская область,  
Ханты-Мансийский автономный округ,  
г. Нижневартовск, ул. Интернациональная, 3а

Тел.: 8(3466)42-44-54  
Факс: 8(3466)42-55-99  
Электронная почта: madou5nv@mail.ru

ПРИКАЗ

От 28.08.2024

№ 236

О наставничестве.

В целях обеспечения качественного уровня функционирования системы наставничества посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодых и вновь поступивших педагогов МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 5 «Мечта»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду №5 «Мечта». Приложение 1
2. Утвердить программу «Наставник» на 2024-2025 уч.г. Приложение 2.
3. Утвердить список наставников и молодых специалистов МАДОУ г. Нижневартовска ДС №5 «Мечта» в 2024-2025 учебном году:

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на и.о. старшего воспитателя Трясорукову Е.В.

ФИО наставника	Должность, квалификационная категория	ФИО молодого специалиста	Должность, квалификационная категория
Устюгова Л.С.	Воспитатель, Высшая категория	Абрамова М.В.	Воспитатель, без категории
Цыпышева С.А.	Воспитатель, Высшая категория	Сунграпова С.В.	Воспитатель, без категории

Заведующий

Е.В. Радзевика

С приказом ознакомлены: от 28.08.2024 № 236

№ п/п	Фамилия инициалы	Должность	Дата ознакомления	Роспись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

Рекомендовано к  
утверждению педсоветом №1  
от 28.08.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ г.  
Нижевартовска  
ДС №5 «Мечта»  
\_\_\_\_\_ Е.В.Радзевика  
приказ № 236 от 28.08.2024 г.

**«НАСТАВНИК»**  
**ПРОГРАММА**  
**ПО ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**В МАДОУ Г. НИЖНЕВАРТОВСКА ДС №5 «МЕЧТА»**



## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Паспорт программы</b>	4
<b>1. Пояснительная записка</b>	7
1.1. Цели и задачи программы	9
1.2. Планируемые результаты программы	9
<b>2. Теоретические основы программы</b>	11
2.1. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности	11
2.2. Наставничество как наиболее эффективный метод адаптации молодых специалистов	13
2.3. Этапы профессионального становления молодого специалиста	14
2.4. Назначение наставников и определение специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество	15
2.5. Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста	17
<b>3. Условия реализации программы</b>	17
<b>4. Этапы реализации программы</b>	18
<b>5. Содержание программы</b>	20
5.1. Формы работы с молодыми специалистами	20
5.2. Тематический план работы	22
<b>Заключение</b>	26
<b>Список литературы</b>	27
<b>Приложения</b>	29
1. <i>Список наставников и молодых специалистов МАДОУ</i>	29
2. <i>Анкета для педагога-наставника</i>	30
3. <i>Анкета для молодого специалиста</i>	31
4. <i>Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы</i>	32
5. <i>Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости</i>	34
6. <i>Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»</i>	36
7. <i>Правила общения с молодым педагогом</i>	38
8. <i>Формы работы с молодыми специалистами</i>	40
9. <i>План работы школы наставничества</i>	46
10. <i>Контроль деятельности молодых специалистов</i>	48
11. <i>Карта контроля деятельности молодых специалистов</i>	48

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	«Наставник», целевая программа по организации системы наставничества в МАДОУ г. Нижневартовска ДС №5 «Мечта»
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.)</li> <li>• Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ от 31.12.2014 г. № 271);</li> <li>• Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г. (ФЗ от 21.07.2014 №216-ФЗ);</li> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>• Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;</li> <li>• Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель))» (профстандарт педагога).</li> </ul>
Заказчик Программы	Администрация МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 5 «Мечта»
Организация-исполнитель Программы	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 5 «Мечта»
Составители Программы	<p><b>Руководитель программы:</b> Е.В.Радзевика – заведующий МАДОУ</p> <p><b>Рабочая группа по разработке программы:</b> Е.В. Трясорукова - старший воспитатель Н.В. Симон – воспитатель</p>
Аудитория Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заведующий МАДОУ</li> <li>• Заместитель заведующего по ВМР</li> <li>• Педагоги-наставники</li> <li>• Молодые специалисты педагоги – выпускники учреждений среднего или высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, проработавшие не более 5 лет</li> <li>• Воспитатели и профильные специалисты, нуждающиеся в повышении уровня профессиональных знаний</li> </ul>
Цель Программы	Обеспечение качественного уровня функционирования системы

	наставничества посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодых и вновь поступивших педагогов.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прививать молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;</li> <li>• Повышать профессиональный уровень, познавательный интерес молодых (вновь поступивших) педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;</li> <li>• Развивать способности молодого специалиста самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>• Способствовать успешной адаптации молодых (вновь прибывших) педагогов к правилам поведения в образовательном учреждении, к корпоративной культуре.</li> </ul>
Планируемые результаты	<p>В результате реализации Программы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• будет ускорен процесс профессионального становления молодого (вновь поступившего) педагога, расширен его познавательный интерес и инновационная вовлеченность в учебно-воспитательный процесс;</li> <li>• произойдет развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения;</li> <li>• успешно адаптируются в коллективе образовательного учреждения.</li> </ul>
Срок реализации	2021-2022 учебный год
Координация и контроль реализации Программы	<p>Общий контроль исполнения мероприятий Программы осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• профсоюзной организацией совместно с заведующим МАДОУ;</li> <li>• председатель профсоюзной организации 1 раз в год предоставляет информацию по реализации Программы;</li> <li>• профсоюзный комитет совместно с представителем работодателя 1 раз в год анализирует исполнение Программы, по результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий.</li> </ul>
Краткая характеристика Программы	Программа «Наставник» является важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ. Организация наставнической работы с молодыми педагогами направлена на развитие у них познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их

	родителями, на содействие росту его профессиональной значимости.
Новизна Программы	В программе учтены требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.).



*«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...»*

А.С. Макаренко

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает. Молодость – возраст, для которой характерны полет фантазий, и неумная энергия, и желание достигнуть вершин, и ощущение, что тебе «все по плечу». Деятельность молодого человека, увидевшего и во время разжегшего в себе искру личной и профессиональной индивидуальности, бесспорно, способствует прогрессивному развитию той или иной отрасли.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых педагогов, и что еще существеннее, как удержать их.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только небольшая часть идет работать в детские сады, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще более печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Вопросы, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (финансовые или проблемы престижа профессии воспитателя в обществе) не находятся в компетентности администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблема адаптации в коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решать в стенах образовательного учреждения.

Проблема привлечения в детский сад грамотных молодых педагогов является актуальной и для нашего образовательного учреждения. В МАДОУ МАДОУ ДС№ 5 «Мечта» работает сплоченный, имеющий высокий уровень педагогической культуры коллектив (35 чел.). Коллектив МАДОУ стабильный, однако, ежегодно осуществляется незначительное обновление кадрового состава, что является необходимым условием эффективного управления развитием образовательной организации. Средний возраст педагогов - 45 лет. Основу коллектива составляют педагоги со стажем работы от 10 лет и более. В текущем учебном году педагогический коллектив образовательного учреждения пополнился молодым специалистом, выпускницей БУ СПО ХМАО–Югры «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж». По состоянию на 01.09.2022г. еще молодых специалистов, выпускники ФГБОУ ВПО «Нижевартовский государственный университет» пополнили ряды педагогических работников МАДОУ.

В связи с этим возникла объективная потребность в организации дифференцированной методической работы в учреждении с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодого педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми. С целью совершенствования подготовки молодого педагога и его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МАДОУ г. Нижневартовска ДС №5 «Мечта» разработана программа «Наставник».

### 1.1. Цели и задачи Программы

**Целью** программы является обеспечение качественного уровня функционирования системы наставничества посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.

Для ее достижения необходимо решение таких **задач**, как:

1. Прививать молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении.
2. Повышать профессиональный уровень, познавательный интерес молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности.
3. Развивать способности молодого специалиста самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к правилам поведения в образовательном учреждении, к корпоративной культуре в целом.

## 1.2. Планируемые результаты Программы

Реализация программных задач позволит добиться следующих *результатов*:

- будет ускорен процесс профессионального становления молодого педагога, расширен его познавательный интерес и инновационная вовлеченность в учебно-воспитательный процесс;
- произойдет развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующие эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения;
- молодые педагоги успешно адаптируются в коллективе образовательного учреждения.

Одной из разновидностей работы с молодыми специалистами является наставничество, которое предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Настоящая Программа рассчитана на 1 год и предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодых специалистов.

**Теоретическими основами Программы** являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работы в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.М. Лизинский, Л.В. Поздняк и др.).

## 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно

складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

В настоящее время система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку **опытного профессионала**, который способен предложить **практическую и теоретическую** помощь на рабочем месте.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Молодой специалист** – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики воспитания.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под **развитием** человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных

факторов, а под **воспитанием** – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

**Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.** Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект- субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста.

## **2.2. Наставничество как наиболее эффективный метод адаптации молодых специалистов**

Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее

приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

### **2.3. Этапы профессионального становления молодого специалиста**

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

**I этап** – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

**II этап** – 2–3-й годы работы: 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 ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские 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 занятий на уровне детского сада;

**III этап** – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

**IV этап** – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

#### **2.4. Назначение наставников и определение специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество**

Назначение наставников предполагает определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления педагогического наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Критерии отбора наставников** – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника, включающих:

- квалификационные требования;
- показатели результативности;
- профессиональные навыки;
- профессионально-важные качества личности;
- личные мотивы к наставничеству.

#### **Критерии отбора наставников**

Таблица 1

<b>Квалификация сотрудника</b>	<b>Воспитатель (профильный специалист) первой или высшей квалификационной категории. Наличие предыдущего опыта наставничества.</b>
<b>Показатели результативности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно высокие результаты образовательной деятельности;</li> <li>• отсутствие жалоб от родителей (законных представителей)</li> </ul>
<b>Профессиональные знания и навыки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• доскональное знание методики;</li> <li>• знание компьютерной программы;</li> <li>• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами, воспитанниками и их родителями</li> </ul>
<b>Профессионально важные качества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение обучать других;</li> <li>• умение слушать;</li> </ul>

<b>личности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение говорить (грамотная речь);</li> <li>• аккуратность, дисциплинированность;</li> <li>• ответственность;</li> <li>• ориентация на результат;</li> <li>• командный стиль работы</li> </ul>
<b>Личные мотивы к наставничеству</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потребность в приобретении опыта управления людьми;</li> <li>• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li> <li>• потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li> </ul>

К молодым специалистам МАДОУ г. Нижневартовска МАДОУ ДС№ 5 «Мечта», в отношении которых осуществляется наставничество, относятся:

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;
- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- педагоги, длительное время не работавшие по специальности;
- специалисты, назначенные на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседании педагогического совета. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года (Приложение 1).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

## **2.5. Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста**

Выделяются следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. **Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. **Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. **Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Для эффективности работы по данному направлению необходимо, прежде всего, создать необходимые условия:

- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;
- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя все коллективом ДОУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Таблица 2

Методическое	Финансовое	Кадровое	Материально-техническое
Приобретение методической литературы по проблемам социальной адаптации молодых педагогов и наставничеству	По мере финансирования	Заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, педагоги, профильные специалисты	<i>Интерактивно-дидактический ресурс:</i> - компьютер (ноутбук), - интерактивная доска, - интерактивная приставка, - документ-камера Mimio, - видеопроектор.  Канцтовары

#### 4. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Таблица 3

Этапы	Содержание этапа
<b>1. Организационный (сентябрь-октябрь)</b>	<p>Создание необходимых условий для внедрения наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- разработка и утверждение необходимых документов, определение ответственных лиц за организацию и руководство наставничеством;</li><li>- организация ознакомительной экскурсии по ДОУ;</li><li>- ознакомление с правилами внутреннего распорядка ДОУ;</li><li>- установление исходного уровня профессиональной готовности педагога;</li><li>- методическое обеспечение (подбор программ, диагностический инструментарий, методики, рекомендации).</li></ul>
<b>2. Деятельностный (ноябрь-март)</b>	<p>Происходит реализация процесса наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- утверждение перечня мероприятий по наставничеству;</li><li>- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы в соответствии с рабочей программой педагога;</li><li>- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО;</li><li>- привлечение молодых специалистов к организации и проведению режимных моментов под руководством наставников;</li><li>- консультирование молодых специалистов по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников;</li><li>- ведение соответствующей документации (Дневник взаимоработы педагога-наставника и молодого специалиста).</li></ul>
<b>3. Аналитический (апрель - май)</b>	<p>Предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи через использование следующих форм:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Открытые мероприятия</li><li>- Разработка методических рекомендаций педагога-наставника</li><li>- Составление конспектов занятий</li><li>- Отчеты</li></ul>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Наставник» предусматривает работу по:

- повышению профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;
- оказанию помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОУ;
- оказанию помощи в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- оказанию моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитию творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивированию их к участию в инновационной деятельности;
- созданию условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого воспитателя через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

### 5.1. Формы работы с молодыми специалистами

Для профессионального становления молодых специалистов используется все многообразие форм организации учебной деятельности (Приложение 8).

#### Формы работы с молодыми специалистами

Таблица 4

<b>Коллективная работа</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Педагогический совет</li><li>• Педагогический семинар</li><li>• Наглядная педагогическая пропаганда</li></ul>
----------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вечера вопросов и ответов</li> <li>• «Круглый стол»</li> <li>• Педагогические конференции</li> <li>• Конкурсы и др.</li> </ul>
<b>Групповая работа</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Групповое консультирование</li> <li>• Групповые дискуссии</li> <li>• Обзор педагогической литературы</li> <li>• Деловая игра</li> <li>• Психологические тренинги</li> <li>• Диспуты и др.</li> </ul>
<b>Индивидуальная работа</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальные консультации</li> <li>• Практические занятия и др.</li> </ul>

В МАДОУ №5 одной из форм организации наставнической помощи молодым специалистам является Школа наставничества.

Занятия в Школе наставничества проводятся 1-2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты воспитательно-образовательной деятельности в ДОУ.

Педагогами-наставниками разработан план работы, который утвержден на педагогическом совете (Приложение 9). Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что молодые специалисты будут подготовлены к работе с детьми в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

В ходе реализации Программы с учетом возникающих затруднений – в план работы Школы наставничества вносятся необходимые коррективы.

## 5.2. Тематический план работы

<b>Посещение занятий и режимных моментов</b>	<b>Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать</b>	<b>План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем</b>	<b>Тема для самообразования</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Сентябрь</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы наставников на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться).</li> <li>• Консультации по планированию воспитательно-образовательной по ведению</li> </ul>			

необходимой документации, мониторинга реализации программы: первичная диагностика, диагностика профессиональной готовности педагога: деятельности, умения, знания, оценка успешности работы педагога.

### Октябрь

<p>Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах в соответствии с ФГОС ДО.</p>	<p>Организация предметно-развивающей среды с учетом возрастных особенностей детей соответствии с ФГОС ДО.</p>	<p>Консультация по вопросам организации воспитательно-образовательной работы с детьми в условиях введения ФГОС ДО.</p>	<p>Изучение ФГОС дошкольного образования.</p>
<p>Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т. д.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Умение распределять деятельность детей;</li> <li>- умение выявлять интересы и склонности детей;</li> <li>- знание разных видов игр для детей данного возраста;</li> <li>- умение правильно подбирать комплексы упражнений;</li> <li>- умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.</li> </ul>	<p>Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми в группе в утренние часы» Консультация «Создание оптимальных условий в группе для прохождения безболезненного адаптационного периода ребенка»</p>	<p>Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности детей; подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми дошкольного возраста</p>
<p>Мастер- класс Проведение организованной образовательной деятельности в режимных моментах</p>	<p>Посещение молодым специалистом организованной образовательной деятельности в режимных моментах у наставника</p>	<p>Утренняя гимнастика</p>	<p>Самоанализ и обсуждение проведенного мастер- класса.</p>
<p>Посещение утренней гимнастики</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Умение правильно подбирать комплексы упражнений;</li> <li>- умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.</li> </ul>	<p>Консультация «Организация утренней гимнастики»</p>	<p>Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ, подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики</p>

### Ноябрь

<p>Семинар - практикум «Методика проведения детских праздников в детском саду»</p>	<p>-Умение правильно распределять деятельность детей во время открытых мероприятий</p>	<p>Показ проведения утренника</p>	<p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>
--	--	-----------------------------------	---

Посещение НОД по речевому развитию	- Умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Консультация «Подготовка и проведение НОД по речевому развитию»	Изучить методическую литературу по развитию речи детей
<b>Декабрь</b>			
Мастер-класс: проведение НОД по безопасности.	- Умение правильно ставить цели и задачи в соответствии с возрастными особенностями детей, реализовывать их в процессе проведения НОД	Показ проведения НОД	Самоанализ и обсуждение проведенного мастер- класса.
Посещение НОД по ФЭМП	- Умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД	Консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП»	Изучить методическую литературу по развитию элементарных математических представлений у детей дошкольного возраста
Повторное посещение организации утреннего приема детей и утренней гимнастики			
<b>Январь</b>			
Консультация-практикум «Мастерская молодого специалиста»-изготовление сенсорных игр и пособий.	- Умение грамотно организовать работу и деятельность педагога; - умение молодого педагога проявлять инициативу и индивидуальность	Консультации: - «Развитие мелкой моторики рук»; - «Пальчиковая гимнастика»	Изучить методическую литературу по сенсорному развитию детей в ДО. Подобрать и изготовить практические пособия для детей дошкольного возраста.
Посещение НОД художественно - эстетического направления ( <i>рисование</i> ) Посещение НОД по познавательному развитию ( <i>конструирование</i> )	- Умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог НОД	Консультации: - «Подготовка и проведение НОД по рисованию»; - «Подготовка и проведение НОД по конструированию».	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей дошкольного возраста, особенности организации изобразительной деятельности
<b>Февраль</b>			
Посещение НОД художественно-эстетического развития ( <i>лепка, аппликация</i> )	- Умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать	Консультации: - «Подготовка и проведение НОД по лепке»; - «Подготовка и проведение НОД по	Изучить методические рекомендации по руководству изобразительной деятельностью и

	разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог НОД	аппликации».	развитию изобразительных навыков детей дошкольного возраста
<b>Март</b>			
Посещение НОД по познавательному развитию ( <i>ознакомление с окружающим миром</i> )	- Умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог НОД	Консультация «Подготовка и проведение НОД по познавательному развитию ( <i>Ознакомление с окружающим миром</i> )».	Изучить методические рекомендации по организации НОД по познавательному развитию ( <i>ознакомлению с окружающим миром</i> ).
Посещение организованной деятельности во второй половине дня (подъем детей, корригирующая гимнастика, организация индивидуальной работы, игровой и самостоятельной деятельности детей, общение с детьми и родителями и т. д.)	Умение грамотно организовывать деятельность детей; - умение управлять самостоятельной деятельностью детей; - организация индивидуальной работы с детьми	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми группы во второй половине дня»	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей
<b>Апрель</b>			
Посещение НОД по познавательному развитию ( <i>природа и ребенок</i> ) Самоанализ НОД	- Умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог	Консультации: - «Подготовка и проведение НОД по познавательному развитию ( <i>направление природа и ребенок</i> )»; - «Подготовка и проведение занятий по гражданско-патриотическому воспитанию детей».	Изучить технологию Е. Гончаровой «Экология для малышей»
Оформление портфолио молодого педагога			
<b>Май</b>			
Повторное посещение НОД	Умение применять полученные умения и навыки	Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год	Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год
Мониторинг роста уровня			

профессиональной компетентности начинающих педагогов;			
--	--	--	--

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барковская, Л.Г., Дорохина, Н.А. Организация наставничества в управлении образованием [Текст] // Управление ДОУ.- 2011.- №3.- С.29-38
2. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова.- М., 2005.-С.8-16.
3. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методические рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
4. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я. Лядис. -М., 1994.- 203с.
5. Инновационные технологии в методической работе ДОУ: планирование, формы работы / авт.-сост. Л.В. Шмони́на, О.И. Зайцева. – Волгоград: Учитель, 2011. – 215 с.
6. Кан-Калик, В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
7. Карпова, Л.С., Тимофеева, Ю.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ [Текст] // Управление ДОУ.- 2007.- №4.- С.85-90
8. Кузьмина, Т.С. План работы педагогической гостиной молодого воспитателя [Текст] // Управление ДОУ.- 2006.- №5.- С.33-34
9. Махмутов, М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.

10. Микляева, Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ: методическое пособие / Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. – М.: Айрис-пресс, 2008. – С. 3-39
11. Мих, Е.В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ [Текст] // Управление ДОУ.- 2008.- №8.- С.24-27
12. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
13. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
14. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.

*Приложение 1*

**СПИСОК  
наставников и молодых специалистов  
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №5 «Мечта»  
в 2022-2023 учебном году**

<b>ФИО наставника</b>	<b>Должность, квалификационная категория</b>	<b>ФИО молодого специалиста</b>	<b>Должность, квалификационная категория</b>
<b>Цыпышева С.А.</b>	Воспитатель, Первая категория	Лесная А. В.	Воспитатель, без категории
<b>Пендерева О.В.</b>	Воспитатель, Первая категория	Молодых М.В	Воспитатель, без категории
<b>Лысова Г.Ю.</b>	Воспитатель, Высшая категория	Баловцова Н.В.	Воспитатель, без категории
<b>Устюгова Л.С.</b>	Воспитатель, Высшая категория	Сунграпова С.В.	Воспитатель, без категории



## АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»? \_\_\_\_\_

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в образовательном учреждении. \_\_\_\_\_

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник? \_\_\_\_\_

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект занятия? \_\_\_\_\_

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? \_\_\_\_\_

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? \_\_\_\_\_

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке. \_\_\_\_\_

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? \_\_\_\_\_

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_

---

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

*Приложение 3*

### **АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

---

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

---

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

---

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

---

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

---

---

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

---

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

---

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;

- возможность профессионального роста.

9. Что Вам хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

---

---

---

Приложение 4

### ТЕСТ

**для опытного воспитателя на определение эффективности его работы**  
(авторы Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

а) *Добрая лошадка все сvezет.*

б) *Без матки пчелки – пропащие детки.*

в) *Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.*

2. Педагогический коллектив – это:

а) *В мире, что в море.*

б) *У одной овечки да семь пастухов.*

в) *Склеенная посуда два века живет.*

3. Обучать детей – значит:

а) *Что посеешь – то и пожнешь.*

б) *Была бы нитка, дойдем и до клубка.*

в) *В дорогу идти – пятеры лапти сплести.*

4. Воспитывать детей – значит:

а) *Служил семь лет, выслужил семь реп, да и нет.*

б) *Перемелется – все мука будет.*

в) *Наказом воевода крепок.*

5. Развивать детей – значит:

а) *Сей день не без завтра.*



тех

*б) Высоко летаешь, да низко садишься.*

*в) Палка о двух концах.*

6. Работа с родителями – это:

*а) Бумага некупленная, письмо домашнее.*

*б) В добрый час молвить, в худой промолчать.*

*в) По способу пешего хождения.*

### ***Ключ к тесту***

Если у Вас преобладают ответы:

**типа А** – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, «поучающего» стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

**Типа Б** – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

**Типа В** – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДООУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДООУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным

моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Приложение 5

**ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**  
**на определение его педагогической стрессоустойчивости**  
(авторы Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- а) Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.*
- б) Ехал к вам, да заехал к нам.*
- в) Попался, как ворона в суп.*

2. Посвящение в должность воспитателя:

- а) Посла не секут, не рубят, а только жалуют.*
- б) Летать летаю, а сесть не дают.*
- в) Напишешь пером, что не вывезешь волом.*

3. Первый самостоятельный опыт:

- а) Прежде веку не помрешь.*
- б) Его пошли, да сам за ним иди.*
- в) Как ступил, так и по уши в воду.*

4. Отношение к наставничеству:

- а) Наука учит только умного.*
- б) Болящий ожидает здоровья даже до смерти.*
- в) Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.*

5. Проведение занятий с детьми:

- а) Не бьет стрела татарина.*
- б) Учи других – и сам поймешь.*
- в) Ехала кума неведомо куда.*

6. Проведение режимных моментов:

- а) День в день, топор в день.*
- б) Жив, жив Курилка.*
- в) Что ни хватать, то ерш, да еж.*

7. Родительские собрания:

- а) *Не трудно сделать, да трудно задумать.*
- б) *Первый блин комом.*
- в) *Жаловался всем, да никто не слушает.*

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

- а) *Живет и эта песня для почину.*
- б) *Стрелял в воробья, да попал в журавля.*
- в) *Фасон дорожке приклада.*

9. Конец учебного года:

- а) *Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.*
- б) *За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.*
- в) *Вечер плач, а заутре радость.*

### ***Ключ к тесту***

Если у Вас преобладают ответы:

**Типа А** – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать), «потенциальном педагоге» (каким бы Вы могли стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

**Типа Б** – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

**Типа В** – у Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

### **Стрессоустойчивость:**

для ответов типа «А» – нормальная.

для ответов типа «Б» – неустойчивая.

для ответов типа «В» – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.



**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.

- Растить 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 унижится 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 С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ



Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями 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 учителя-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 учителя. «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 наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**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 урок 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 учителя.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.



*Приложение 8*

## **ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

Для профессионального становления  
молодых специалистов используется все

многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

## **1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых воспитателей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях ДООУ, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово педагогам, пришедшим на работу в детский сад год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых педагогов (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные воспитатели, профильные специалисты, педагоги-психологи и др. Такая форма работы позволит молодым специалистам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями (законными представителями) воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах педагоги

вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

### **Наглядная педагогическая пропаганда**

Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых специалистов с вопросами организации образовательного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни дошкольного учреждения, его традициях и текущей воспитательной работе.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым специалистам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДООУ, к опытным педагогам и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых специалистов и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации образовательного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми специалистами. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации воспитательно-образовательного процесса.

## 2. ГРУППОВАЯ РАБОТА

### Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых специалистов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми специалистами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого специалиста;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности специалиста, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

7) Наставник должен подтвердить правильность догадки молодого специалиста (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

## **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми специалистами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

## **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

## **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать воспитатели, профильные специалисты, педагоги-психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

## **3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе

профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

### Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки педагога.

### Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых специалистов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Приложение 9

## ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Час общения «Расскажи о себе»</li><li>• Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом</li><li>• Закрепление наставников</li><li>• Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса</li><li>• Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов</li><li>• Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий</li></ul>	Администрация ДОУ Зам. зав. по ВМР, Ст.воспитатель  председатель профкома
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Круглый стол «Основные проблемы молодого воспитателя»</li><li>• Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы</li><li>• Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов, журнала учета. Выполнение единых требований к ведению документации»</li></ul>	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель  Педагоги- наставники

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Час психолога «Как быстрее адаптироваться в ДОУ»</li> </ul>	Педагог-психолог
<i>Ноябрь</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Проектировочная деятельность воспитателя и планирование воспитательной работы»</li> <li>• Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)»</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель  Педагогический наставники Педагог-психолог
<i>Декабрь</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Современная НОД: структура и конструирование»</li> <li>• Семинар-практикум «Анализ НОД. Виды анализа». Посещение НОД наставников и их структурный анализ</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР  Педагогический наставники
<i>Январь</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар-практикум «Эффективность НОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников»</li> <li>• Мастер-классы: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе»</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель  Педагогический наставники
<i>Февраль</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов</li> <li>• Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей»</li> <li>• Обзор периодической педагогической печати</li> </ul>	Педагогический наставники  Зам. зав. по ВМР
<i>Март</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ)</li> <li>• Час психолога. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов». Практикум по решению педагогических ситуаций</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель  Педагог –психолог
<i>Апрель</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»</li> <li>• Час психолога</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР  Педагог –психолог
<i>Май</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подведение итогов работы «Школы наставничества», семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого воспитателя</li> </ul>	Заведующий ДОУ, Зам. зав. по ВМР, Ст.воспитатель педагогический-наставники

## КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

<b>№ п/п</b>	<b>Вопросы контроля</b>	<b>Дата контроля</b>	<b>Форма контроля</b>	<b>Контрольная документация</b>	<b>Ответственный за контроль</b>
1.	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3месяца с даты поступления	собеседование	Карта персонального контроля	Зам. зав. по ВМР
2.	Посещение специалистами занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального контроля	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах	Карта персонального контроля	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель
4.	Аудиторские проверки	По запросу специалиста	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Заведующий, Зам. зав. по ВМР
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Карта персонального контроля	Заведующий, Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля	Заведующий, Зам. зав. по ВМР
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ плана	Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель
8.	Социальная активность	В течение года	Посещение городских мероприятий	Материалы конкурсов	Заведующий, Зам. зав. по ВМР Ст.воспитатель

Приложение 11

**КАРТА КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Ф.И.О. специалиста \_\_\_\_\_

Группа компенсирующей направленности № \_\_\_\_\_

Дата	Вопрос контроля	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Осуществляющего контроль	Молодого специалиста

Приложение 12

**ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ПЕДАГОГА**

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Изобразительная деятельность
- Обучение грамоте
- Развитие элементарных математических представлений

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

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

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

- Да
- Нет
- Не знаю

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

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

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

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

изучать

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

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

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

*Приложение 13*

## ОТЧЕТ ПЕДАГОГА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

\_\_\_\_\_ учебный год

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году? (с указанием названия)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Какие игры и пособия Вы подготовили? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Какие открытые занятия были Вами проведены и с какой целью?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Повышали ли Вы свою квалификацию в этом учебном году? (курсы, семинары и т.п.) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году Вам запомнились больше всего? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Оцените свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)

---

Дата заполнения « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_