

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ ДС № 14  
«Солнышко»  
С.В. Шевченко  
Приказ № 334-08 от 22.12.20 22 г.



**ПРОГРАММА**  
**наставничества дошкольного образования**  
**для работы с молодыми педагогами**  
**в МДОУ ДС №14 «Солнышко»**  
**г. Буденновска**

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4 – 5
3. Содержание программы.....	5
3.1 Система работы с молодыми специалистами.....	5 -6
3.2 Этапы реализации программы.....	6 – 8
4. Механизм реализации программы.....	8 – 9
5. План наставничества.....	9 – 11
6. Заключение.....	11 - 12

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МДОУ ДС №14 «Солнышко» г. Буденновска
<b>Организация исполнитель</b>	МДОУ ДС №14 «Солнышко» г. Буденновска
<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели, специалисты со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год (январь 2022 г. – декабрь 2022 г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (февраль 2022 г.) 2 этап – практический (апрель 2022 г. – ноябрь 2022г.) 3 этап – аналитический (декабрь 2022 г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<b>Условия эффективности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>



## 2. Пояснительная записка

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.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал. Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества МДОУ ДС №14 «Солнышко» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность: большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО, не только администрацией, но и коллегами в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Цель программы: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи программы: 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.

2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Ожидаемые результаты:

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Основные термины:

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ - это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

### **3. Содержание программы**

Наставничество помогает решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

#### **3.1 Система работы с молодыми специалистами**

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Старший воспитатель – молодой педагог: создание условий для адаптации педагога на работе, знакомство с нормативными и локальными актами, обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.



Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители): формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).

Молодой педагог – коллеги: оказание поддержки со стороны коллег.

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

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

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому, сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

### **3.2 Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

#### 1 этап - Диагностический

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за воспитателями;

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: педагогическое образование; теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; ожидаемый результат педагогической деятельности; выявление особенностей личности педагога. Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

#### 2 этап – Практический

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- Изучение теоретического основания и содержания примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования «Детство» под редакцией Т.А.Бабаевой, А.Г. Гогоберидзе;

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- Самообразование молодых специалистов;
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

В ДОУ должна быть создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

**Направления деятельности по отношению к наставляемому:**

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям (специалистам).
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.



- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки педагога).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству:** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДОО.

### 3 этап – Аналитический

- Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете;
- Подведение итогов работы;
- Обобщение опыта работы.
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

### **4. Механизм реализации программы**

Реализация программы «Наставничество дошкольного образования с молодыми педагогами в МДОУ» рассчитана на один календарный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем (куратором), заведующим МДОУ. Методическая служба и заведующий МДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий МДОУ в начале года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.



На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество дошкольного образования с молодыми педагогами в МДОУ» представляются на педагогическом совете.

## 5. План наставничества

<i>Планируемые мероприятия</i>		
<i>Тема</i>	<i>Рассматриваемые вопросы</i>	<i>Срок исполнения</i>
1. Изучение нормативно-правовой базы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ФГОС ДО;</li> <li>- Закон об образовании;</li> <li>- Типовое положение о МДОУ;</li> <li>- Санитарно-эпидемиологические правила;</li> <li>- Устав МДОУ;</li> </ul>	Март 2022 год
2. Организация работы с документацией.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение теоретического основания и содержания примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования «Детство» под редакцией Т.А.Бабаевой, А.Г. Гогоберидзе;</li> <li>- Изучение целей и задач годового плана;</li> <li>- Структура планов воспитательно-образовательной работы.</li> </ul>	Апрель 2022 год

3. Непосредственная образовательная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт;</li> <li>- Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений;</li> <li>- Подборка методической литературы для грамотного составления конспектов НОД;</li> </ul>	В течение учебного года
4. Работа с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование и осуществление работы с родителями;</li> <li>- Наблюдение за наставником в работе с родителями. Консультация и помощь в подборе материалов по работе с родителями;</li> </ul>	1 раз в месяц
5. Режимные моменты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация и проведение прогулки (все составляющие части);</li> <li>- Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от НОД время;</li> </ul>	1 раз в месяц, В течение года
6. Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.	2 раза в год, май и сентябрь 2022 год
7. Современные образовательные технологии в воспитательно-образовательном процессе.	Знакомство с современными педагогическими технологиями и выбор приемлемых для своей работы с детьми.	В течение года
8. Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС).	Изучение рекомендаций по созданию развивающей среды в группах МДОУ.	Июнь – август 2022 год



9. Здоровьесберегающие технологии в работе педагога	Изучение и внедрение методические рекомендаций по здоровьесберегающим технологиям в МДОУ (утренняя гимнастика, подвижные игры, релаксация, физминутки, пальчиковая гимнастика, динамическая пауза, гимнастика для глаз, самомассаж, дыхательная гимнастика, гимнастика после сна).	В течение года
10. Проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультирование и пути решения возникших в педагогической деятельности проблем;</li> <li>- Оказание помощи молодому специалисту в проведении НОД развивающих игр;</li> <li>- Ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.</li> </ul>	Сентябрь – октябрь 2022 год
11. Копилка интересных занятий.  Просмотр проведения НОД молодым специалистом. Просмотр проведения дидактических игр.	Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Разработка и описание интересных занятий и мероприятий с детьми. Консультативная помощь при проведении дидактических игр.	Ноябрь 2022 год
12. Оценка деятельности молодого специалиста.	Самоанализ молодого педагога. Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Декабрь 2022 год

## 6. Заключение

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

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа наставничества дошкольного образования для работы с молодыми педагогами поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.