

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «КРАСНАЯ ШАПОЧКА» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ»

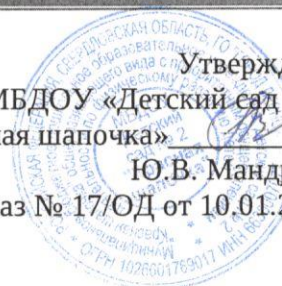
624203, Свердловская область, г.Лесной, ул.Пушкина, 26А

Тел. / факс (34342) 4-78-43. ОКПО 50301296, ОГРН 1026601769017, ИНН/КПП 6630007077/668101001

---

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2  
«Красная шапочка»

Ю.В. Мандрова  
Приказ № 17/ОД от 10.01.2023



**Программа по организации  
наставничества в МБДОУ «Детский сад  
№ 2 «Красная шапочка» на 2023 год –  
«Год педагога наставника»**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

	Содержание	Страница
1.	Паспорт программы.	3
2.	Пояснительная записка.	4
3.	Цель, задачи программы.	5
4.	Основные термины.	5
5.	Содержание программы.	6
6.	Этапы реализации программы.	8
7.	Механизм реализации программы.	10
	Приложение.	

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы.	Программа по организации наставничества.
Основные цели, задачи Программы.	Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. ЗАДАЧИ: 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
Сроки реализации программы	2023 учебный год.
Структура программы	- Паспорт программы. - Пояснительная записка. - Содержание программы. - Этапы реализации программы. - Механизм реализации. - Приложение.
Составители программы	Заместитель заведующего по ВМР ЕВ. Коурова, воспитатель Е.Ю. Миничева, Е.Н. Костоусова
Участники программы	- Руководитель - Заместитель заведующего по ВМР - Педагоги-наставники. - Молодые (вновь принятые) педагоги.
Ожидаемые результаты Программы	Молодые и/или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; – различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; – необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества ДООУ разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», 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 важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДООУ 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.

### Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

### 3. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

#### Цель:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

#### Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
  - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
  - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
  - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

#### **Ожидаемый результат**

- Молодые или вновь принятые педагоги ДООУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста

### 4. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

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

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

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДООУ 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.

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество — одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника — менее опытному. Наставничество в МДОУ «Детский сад № 2 «Красная шапочка» (далее — МБДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы — это период становления молодого специалиста

Этапы становления молодого специалиста – адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности) – стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности) – преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты — выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги — специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
Профессионализация.	Появление новых профессиональных качеств и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество
Социализация.	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики

преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

#### КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности.	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность
	- ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника:

- Включать с согласия заведующего МБДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## 6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы реализации программы:

1. Подготовительный.
2. Реализационный.
3. Итоговый

1. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2 этап – Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания реализуемой программы;
- 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 предметнопространственной развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- 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.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.



Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психологопедагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. 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 начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; - обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ; - передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

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 молодыми специалистами 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 начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Третий этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- в образовательной организации на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## 8. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного 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 учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

### *Примерное планирование по наставничеству*

Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
Оказание помощи в составлении плана образовательной работы.	Январь	Календарное планирование	
Оказание помощи в оформлении групповой документации.		Оформление документации	
Планирование и организация занятий.	Февраль	Конспекты занятий	
Оказание помощи в написании рабочей программы.			
Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.	Март	Отчет об использовании образовательных технологий	
Организация совместной деятельности с детьми.	Апрель	Умение планировать и организовывать совместную деятельность с детьми.	
Анализ занятий, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности.	Май	Умение анализировать занятие.	
Организация самостоятельной деятельности детей.	Июнь - июль	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность детей.	
Планирование и написание программы	Август	Наличие рабочей программы	
Выбор темы по	Сентябрь	Тема и план по	

	самообразованию, составление плана работы по самообразованию		самообразованию.	
	Подготовка и проведение праздников и развлечений.	Октябрь	Конспекты.	
	Составление отчетов наставника и молодого специалиста.	Ноябрь – декабрь	Предоставление отчетов.	

Приложение 2

Примерный  
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОХОЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА  
(составляется и заполняется педагогом — наставником)

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

\_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

План работы на период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Подведение итогов по данному плану « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

	Заседание (что конкретно посетить, освоить)	Цель, планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись стажера
1.				
2.				
3.				

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ / (подпись стажера)

Дата \_\_\_\_\_

Комментарии наставника / руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

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

Подпись наставника \_\_\_\_\_