

**ПРИНЯТО**

На заседании педагогического совета  
МДОУ «Детский сад № 81»  
Протокол № 1 от 23.09.2022г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом № 431 от 12.10.2022г.



Заведующий МДОУ «Детский сад № 81»  
\_\_\_\_\_ В.Э.Халиченко

**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**в муниципальном дошкольном образовательном**  
**учреждении «Детский сад № 81»**

## СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	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
8	Приложения	11

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 81»
2.	Цель	Оказание помощи молодым специалистам (педагогам с опытом работы до 5 лет) в их профессиональном становлении.
3.	Задачи	<p>1. Привить молодым специалистам (педагогам с опытом работы до 5 лет) интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов (педагогов с опытом работы до 5 лет) в коллективе.</p> <p>3. Ускорить процесс их профессионального становления, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать и применять средства, методы и организационные формы работы с воспитанниками и их родителями.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения, качественно вести педагогическую документацию.</p> <p>3.3. Оказать помощь при внедрении современных педагогических технологий в образовательный процесс.</p>
4.	Сроки реализации	2022 – 2024 учебный год
5.	Структура программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Паспорт программы.</li> <li>- Пояснительная записка</li> <li>- Содержание программы</li> <li>- Этапы реализации программы.</li> <li>- Механизм реализации</li> </ul>
6.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Заведующий ДООУ</li> <li>- Старшие воспитатели</li> <li>- Педагог-психолог</li> <li>- Педагоги-наставники.</li> <li>- Молодые специалисты (педагоги с опытом работы до 5 лет)</li> </ul>
7.	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</li> <li>- Повысится уровень теоретической и практической подготовки молодых специалистов (педагогов с опытом работы до 5 лет).</li> <li>- Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ.</li> </ul>

## 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.

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 детского сада требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 81» (далее Программа наставничества) разработана с целью становления молодого педагога (педагога с опытом работы до 5 лет), как работника, владеющего профессиональными знаниями и умениями.

### *Актуальность:*

Статистические данные свидетельствуют о том, что 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.

### *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 наставничества направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель:** Оказание помощи молодым специалистам (педагогам с опытом работы до 5 лет) в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить молодым специалистам (педагогам с опытом работы до 5 лет) интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов (педагогов с опытом работы до 5 лет) в коллективе.
3. Ускорить процесс их профессионального становления, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
  - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать и применять средства, методы и организационные формы работы с воспитанниками и их родителями.
  - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения, качественно вести педагогическую документацию.
  - 3.3. Оказать помощь при внедрении современных педагогических технологий в образовательный процесс.

**Ожидаемый результат:**

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
- Повысится уровень теоретической и практической подготовки молодых специалистов (педагогов с опытом работы до 5 лет).
- Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.

**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 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.

## 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 № 81» является разновидностью индивидуальной работы со специалистами, имеющими небольшой трудовой стаж (до 5 лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

### Этапы становления педагога включают:

- ✓ 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 ДОУ 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 наставничества способствует становлению начинающего 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.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области теории и методики дошкольного воспитания.

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	- 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
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 ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

### **I. 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 ДОО с указанием срока наставничества (не менее одного года).

### **II этап Реализационный включает в себя:**

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- ✓ 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.

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 ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, старших воспитателей, педагога-психолога, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в детском саду 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 инновационную деятельность.
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 воспитательно-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, беседы, изучение специальной литературы, 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 ДОУ.

Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ.

### **III этап реализации программы - итоговый включает в себя.**

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий на уровне детского сада;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.

Показателем эффективности работы наставника является оценка профессиональных умений начинающего педагога. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация Программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшими воспитателями, руководителем ДОУ.

Старшие воспитатели и руководитель ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Наставник составляет индивидуальный план работы с подопечным на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией Программы наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ документации.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

## Приложения

1.

### Примерное планирование работы по наставничеству

	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	Изучение нормативной документации, методической литературы	сентябрь	Перечень изученной документации, методической литературы	
2	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	октябрь	Календарно-тематическое планирование	
3	Оказание помощи в оформлении групповой документации		Оформление документации	
4	Оказание помощи в оформлении РППС группы		Оформление РППС	
5	Планирование и организация НОД (познавательное, речевое развитие)	ноябрь	Конспекты НОД	
6	Выбор темы по самообразованию, Написание плана по самообразованию		План по самообразованию	
7	Организация совместной деятельности (режимных моментов)	декабрь	Планирование совместной деятельности, просмотр режимных моментов	
4	Организация самостоятельной деятельности детей		Планирование самостоятельной деятельности, просмотр	
5	Планирование и организация НОД (художественно-эстетическое развитие)	январь	Конспекты НОД, просмотр	
6	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности		Умение анализировать НОД	

7	Планирование и организация сюжетно-ролевой игры	февраль	Просмотр игры	
8	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологий	
9	Подготовка и проведение праздников и развлечений, реализация проектов	март	Конспекты, просмотр	
10	Анализ РППС группы, планирование РППС на новый учебный год	апрель	План развития РППС	
11	Составление отчёта о проделанной работе	май	Предоставление отчетов	
12	Открытое мероприятие для педагогов ДОУ		Показ мероприятия	

2.

**Примерный  
индивидуальный план прохождения образовательного маршрута  
(составляется и заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

План работы на период с «\_» \_\_\_\_\_ 20\_ года по «\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Подведение итогов по данному плану «\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

№ п/п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель / планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении подпись стажера
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

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

Дата \_\_\_\_\_

Подпись наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

- 3. План работы наставника Первунинской Э.М. с педагогом Вовылка И.В.**
- 4. План работы наставника Татановой О.В. с педагогом Кузьминой М.Г.**
- 5. План работы наставника Кондратьевой Н.Н. с педагогом Халиченко К.В.**
- 6. План работы наставника Дьячковой И.В. с педагогом Редковой М.Л.**
- 7. План работы наставника Шарковой О.С. с педагогом Шпаковой М.А.**

