

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 201 «Сибирская сказка»

660062, г. Красноярск, ул. Крупской 22 «а» т. 2477973

e-mail: [dou201@mailkrsk.ru](mailto:dou201@mailkrsk.ru)

Принято  
На педагогическом совете  
Протокол № 1 от 15.09.2022

Утверждаю  
заведующий МБДОУ № 201  
приказ № 44/2 от 23.09.2022

**Программа наставничества в МБДОУ № 201  
«Сибирская сказка»**

**1. Паспорт программы**

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ № 201 «Сибирская сказка»
<b>Авторы</b>	Пацкевич Т.В. - заведующий Усольцева Н.И. - заместитель заведующего Алексеева О.С.- воспитатель
<b>Организация исполнитель</b>	МБДОУ № 201 «Сибирская сказка»
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности

<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 созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.</li> <li>4. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов/специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</li> </ol>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>3. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</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>

<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации</li> <li>2. Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий</li> <li>3. Улучшение психологического климата в образовательной организации</li> <li>4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов</li> <li>5. Повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников</li> <li>6. Рост числа педагогов, нашедших новые возможности профессионального развития и роста.</li> </ol>
------------------------------------	--

## 2. Пояснительная записка

Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему

практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне ДООУ.

### 2.1 Основные термины

**Наставничество** — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников ДООУ в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

**Наставник** — более опытный работник ДООУ, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

**Стажер** — новый работник ДООУ, прикрепляемый к наставнику.

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

## 3. Содержание программы

### 3.1. Система работы с молодыми специалистами

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДООУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Этапы становления профессионала

- адаптация - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- стабилизация - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Программа способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы и положительно влияет на:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;

- творческую самореализацию;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизацию и развитие профессиональной карьеры.

Система работы с молодыми педагогами включает в себя:

1. Сбор информации о молодом педагоге: его затруднения, вопросы, проблемы.
2. Знакомство и общение с педагогом-наставником.
3. Составление персонализированной программы на основе выявленных затруднений.
4. Реализация программы, обсуждение результатов. Рефлексия.

### 3.2. Этапы реализации программы

I этап - Подготовительный включает в себя:

- ✓ изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- ✓ закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- ✓ подбор методической литературы для изучения;
- ✓ 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).

II этап - Практический включает в себя:

- ✓ совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- ✓ совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- ✓ изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- ✓ показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками;
- ✓ открытое проведение режимных моментов и совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- ✓ консультации по работе с родителями;
- ✓ обсуждение образовательной деятельности, вариантов использования приемов и методов в различных ситуациях.

Программа предусматривает создание такой системы сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по отношению к наставляемому:

- ✓ Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы,

педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личной 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.
- ✓ Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- ✓ Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- ✓ Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
- ✓ Повышение профессиональной компетентности по взаимодействию с родителями воспитанников.
- ✓ 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,
- ✓ проведение открытых мероприятий,
- ✓ круглый стол,
- ✓ участие в вебинарах, семинарах,
- ✓ практикумы.

Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают 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) ДООУ.

**III этап – аналитический:**

- ✓ Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне

- ✓ Анализ результатов работы на педагогическом совете
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

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

#### 4. Механизм реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором (заместителем заведующего), заведующим ДОУ.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Организация и проведение работы в группе	Консультации. Подбор литературы.
Формы взаимодействия с родителями: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
Мониторинг детей и процесс адаптации (система наблюдения)	Просмотр молодым специалистом режиссерских моментов, методические рекомендации.
Годовые планы – расписания игр и занятий дошкольников. Организация и проведение сюжетно-ролевых, дидактических игр, развивающих игр.	Консультации, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.
Изучение нормативных документов ДОУ	Изучение норм и регламентов, освоение практических альбомов стандарта качества. Консультации «Основы образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ГОС дошкольного образования»

**Годовой - тематический план  
воспитателя-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога**

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь Октябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: Закона об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав ДООУ; - Типовое положение о ДООУ.
	Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями)	Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, методики проведения
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.
	Организация и проведение приёма пищи в группе	Консультации. Подбор литературы.
	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания).	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, методические рекомендации.
	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Основная образовательная программа дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»



Ноябрь Декабрь	Составление конспектов ООД	Методические рекомендации по составлению конспекта ООД (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурных-оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Открытый просмотр и анализ организованной -образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.	Методические рекомендации.
	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Январь Февраль	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом.	Анализ работы.
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Взаимодействие со специалистами ДОУ (инструктором по физической культуре) в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации, совместное обсуждение.

	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Показ молодым специалистам закаливающих процедур.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.
Март Апрель	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОУ в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации
	Речевое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры).

**Форма индивидуального образовательного маршрута молодого педагога**

<b>ФИО (полностью)</b>				
<b>Муниципалитет</b>				
<b>Организация</b>				
<b>Должность</b>				
<b>Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период</b>	<b>Образовательные задачи</b>	<b>Формы работы/ взаимодействия по реализации образовательных задач</b>	<b>Сроки реализации (указать даты / месяц(ы), год)</b>	<b>Форма предъявления результата</b>
1	2	3	4	5

<b>Авторы</b>	Пацкевич Т.В. - заведующий Усольцева Н.И. - заместитель заведующего Александрова О.С. - воспитатель
<b>Организация-исполнитель</b>	МБДОУ № 201 «Сибирская сказка»
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги со сроком работы по должности менее 3-х лет.
<b>Этапы реализации</b>	1 этап - диагностический 2 этап - практический 3 этап - рефлексивный
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым личностям специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий в их профессиональном стандарта с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности