

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
МБДОУ Холмогорского  
Детского сада «Домовенок»  
Протокол № 4 от 25.03.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующая МБДОУ  
Холмогорским ДС  
«Домовенок»



Н.Б. Ильиных  
приказ от 25.03.2022 г. № 15

## ПРОГРАММА

**наставничества для работы с молодыми педагогами  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Холмогорского детского сада «Домовенок»  
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»**



2022

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
МБДОУ Холмогорского  
Детского сада «Домовенок»  
Протокол № 4 от 25.03.2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ  
Холмогорским ДС  
«Домовенок»  
\_\_\_\_\_ Н.Б. Ильиных  
приказ от 25.03.2022 г. № 15

**ПРОГРАММА**  
**наставничества для работы с молодыми педагогами**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Холмогорского детского сада «Домовенок»**  
**«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»**



2022

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Паспорт программы</b>	<b>3</b>
Пояснительная записка	5
Цель, задачи программы	6
Основные термины	7
Содержание программы	8
Этапы реализации программы	11
Механизм реализации программы	15
Приложение	18

## 1.ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа по организации наставничества МБДОУ Холмогорского ДС «Домовенок» на 2022-2025 «Ступеньки к мастерству»
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
Задачи	<p>1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p>

	<p>3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.</p> <p>4.Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</p>
<b>Сроки реализации</b>	3 года
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> <li>-Приложение</li> </ul>
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Заведующий ДОУ</li> <li>-Старший воспитатель</li> <li>-Педагог-психолог</li> <li>-Педагоги-наставники.</li> <li>-Молодые (вновь принятые) педагоги</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</li> <li>-Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</li> <li>-Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</li> </ul>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что еще предстоит сделать».

Н.Н.Бурденко.

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 МБДОУ Холмогорского ДС «Домовенок» 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 важна 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 «Ступеньки к мастерству» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**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.

**Ожидаемый результат:**

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

**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 МБДОУ Холмогорского ДС «Домовенок» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. 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 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. Начинаящие 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 «Ступеньки к мастерству» 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.

Направления:

Направления	Содержание направления
<b>Профессионализация</b>	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.

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	<p><b>Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.</b></p> <p><b>Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества</b></p>
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стабильно высокие результаты образовательной деятельности</li> <li>- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников</li> </ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>- знание компьютерной программы</li> </ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение обучать других</li> <li>- умение слушать</li> <li>- умение говорить (грамотная речь)</li> <li>- аккуратность, дисциплинированность</li> <li>- ответственность</li> <li>- ориентация на результат</li> </ul>
Личные мотивы к	<ul style="list-style-type: none"> <li>- потребность в приобретении опыта управления</li> </ul>

наставничеству

людьми

- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)

- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

### ***Права наставника***

Включать с согласия заведующего ДОУ (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 ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**II этап Реализационный включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; Э.М.Дорофеевой;

- 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. 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 ДООУ, о психолого-педагогических 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 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, 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 ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

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

• Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации

- 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.

### **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы «Ступеньки к мастерству» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, 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 «Ступеньки к мастерству» представляются на итоговом педагогическом совете.

### **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 формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.



Примерное планирование работы по наставничеству

Планируемые мероприятия	Дата	Форма	Отметка о мероприятии
Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	Сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
Оказание помощи в оформлении групповой документации			Оформление документации
Планирование и организация НОД	Ноябрь	Конспекты НОД	
Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе			Отчет об использовании образовательных технологий
Организация совместной деятельности	Декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
Организация развивающей предметно-пространственной			Создание в группе РППС

среды в группе.		
Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования.	Январь	Тема по самообразованию
Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	Февраль	Умение анализировать НОД
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.		План работы с родителями, протоколы родительских собраний
Подготовка и проведение праздников и развлечений	Март	Конспекты
Организация самостоятельной деятельности детей	Апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность.
Организация оценки индивидуального развития детей		Умение подбирать диагностический материал и обследовать детей.

		Умение делать анализ.
Организация отчетов наставника и молодого специалиста	Май	Предоставление отчетов

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

Ф.И.О. педагога (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

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

Дата \_\_\_\_\_

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

---



---



---



---



---



---



---



---

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