



Утверждаю  
Заведующая МБДОУ №76  
Логина Л.В.  
Старший воспитатель:  
Веревкина Т.В., Гонцова Е.В.

**ПРОГРАММА**  
**наставничества для работы с молодым педагогом**  
**дошкольного образования МБДОУ №76**  
**по направлению: «Речевое развитие»**

МУРМАНСК  
2022г.

## Содержание

|  |    |
|--|----|
| 1. Паспорт программы   | 3  |
| 2. Введение  | 6  |
| 3. Пояснительная записка   | 8  |
| 4. Содержание программы  | 10 |
| 4.1. Этапы реализации программы  | 10 |
| 4.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом | 12 |
| 4.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом     | 13 |
| 5. Заключение  | 17 |
| Приложение 1.  |    |
| Вводная анкета для молодого педагога                                   | 18 |
| Приложение 2.  |    |
| Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога                 | 21 |

## 1.Паспорт программы

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Название программы</b>      | Программа наставничества для работы с молодым педагогом дошкольного образования МБДОУ №76 по направлению: «Речевое развитие»  |
| <b>Автор</b>                   | Гонцова Елена Вячеславовна  |
| <b>Организация исполнитель</b> | МБДОУ № 76 города Мурманска   |
| <b>Целевая аудитория</b>       | Воспитатель со стажем работы по должности менее 3-х лет.  |
| <b>Срок реализации</b>         | (Декабрь 2022г. – ноябрь 2023г.)  |
| <b>Этапы реализации</b>        | 1 этап – диагностический (декабрь 2022г.)<br>2 этап – практический (декабрь 2022г. – октябрь 2023г.)<br>3 этап – аналитический (ноябрь 2023г.)  |
| <b>Цель</b>                    | Оказание помощи молодому педагогу в росте уровня профессионального мастерства, повышении квалификации в работе с детьми среднего дошкольного возраста, в том числе и в области речевого развития, формировании уверенности в собственных силах.             |
| <b>Задачи</b>                  | 1. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями в работе с детьми среднего дошкольного возраста.<br>2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>3. Оказывать методическую поддержку, в том числе и в области речевого развития детей среднего дошкольного возраста.</p> <p>4. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодого педагога, его возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития в области речевого развития детей среднего дошкольного возраста.</p>  |
| <p style="text-align: center;"><b>Основные направления</b></p>  | <p>1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4. Формирование умения использовать современные инновационные технологии по речевому развитию в образовательном взаимодействии с детьми среднего дошкольного возраста.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>Условия эффективности</b></p> | <p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации</p>   |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
|                                    | <p>всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>   |
| <p><b>Ожидаемые результаты</b></p> | <p>1. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.</p> <p>2. Формирование умения использовать современные инновационные технологии по речевому развитию в образовательном взаимодействии с детьми среднего дошкольного возраста.</p> <p>3. Формирование умения грамотно планировать, подготавливать и осуществлять процесс образовательной работы с детьми среднего дошкольного возраста, в том числе и по речевому развитию.</p> <p>4. Формирование умения использовать разные методы и приемы работы с детьми среднего возраста.</p> |

## 2. Введение

Современному миру 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 реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

В соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но, 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. Зачастую, для работы с детьми 3-7 лет приходят специалисты:

- Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.
- Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Главное для этих категорий специалистов, что они мамы детей дошкольного возраста, испытывающие необходимость в предоставлении своим малышам возможности общения и развития в кругу сверстников и получении образования. Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, вызывает желание педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях.

Текущая кадровая нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть

решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

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

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы дошкольного блока используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

### **3. Пояснительная записка**

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей [ФГОС п. 3.2.5].

В 2020 году в «нашем полку» прибыло 2 молодых педагога. В коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста. А также в соответствии с ФГОС ДО [от 17.10.2013 № 1155] на уровне дошкольной образовательной организации должна быть создана система методической работы, предусматривающая определение



наставников для молодых специалистов.

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому специалисту прикреплен наставник из числа опытных педагогов.

**Цель программы:** оказание методической помощи молодым специалистам, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

- Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Совместно планировать работу с молодым педагогом.

## **4. Содержание программы**

### **4.1 Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 12 месяцев. Решение о продлении программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

#### **Этапы реализации программы:**

##### **1 этап. Диагностический**

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

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 раннего 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.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы. Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год.

## **2 этап. Практический**

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагога в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3 этап. Аналитический**

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Самоанализ своей деятельности;
- Подведение итогов, выводы.

## 4.2 Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодого педагога, от поставленных задач.

| Уровень образовательной организации       | Другие организации - партнеры                           |
|---|---|
| 1.Диалог, беседа, наблюдение.             | 1.Курсы повышения квалификации.                         |
| 2.Индивидуальная, групповая консультация. | 2.Городские методические объединения.                   |
| 3.Самоанализ собственной деятельности.    | 3.Городские и областные семинары, конференции.          |
| 4.Анкетирование, опрос.                   | 4.Вебинары.   |
| 5.Анализ педагогических ситуаций.         | 5.Конкурсы профессионального мастерства.                |
| 6.Взаимопосещения, открытые просмотры.    | 6. Самообучение в информационном пространстве интернет. |

### 4.3 Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.

| Месяц   | Содержание работы   | Формы и методы работы   |
|---------|---|---|
| Декабрь | <p>Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ</p> <p>Оформление документации группы</p> <p>Мониторинг детского развития речи.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</li> <li>- изучение целей и задач годового плана.</li> <li>- структура перспективно-календарного планирования.</li> <li>- структура комплексно-тематического планирования</li> </ul> | <p>Совместное знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Подбор методической литературы, оказание помощи.</p> <p>Составление перспективного плана работы по развитию речи.</p> |
| Январь  | <p>Подготовка картотеки дидактических игр и эффективное использование дидактического материала по развитию речи в работе.</p> <p>Оформление и ведение документации в группе.</p>  | <p>Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры).</p> <p>Консультация «Использование картотек при</p>     |

|         |  |   |
|---------|--|---|
|         |  | <p>календарном планировании»</p> <p>и ответы на интересующие вопросы</p> <p>Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.</p> |
| Февраль | <p>Подготовка консультаций для родителей по развитию речи детей.</p> <p>«Развитие связной речи детей в разновозрастной группе посредством дидактических игр»</p> <p>«Использование сказок как средства развития речи детей дошкольного возраста».</p>  | <p>Методические рекомендации, совместное обсуждение.</p>  |
| Март    | <p>Изучение методики проведения НОД образовательной области (развитие речи), совместная разработка конспектов НОД,</p> <p>Составление конспектов, планов, мероприятий.</p> <p>Эффективное использование дидактического материала в работе.</p> <p>Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных</p> | <p>Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).</p>                     |

|          | затруднений   |   |
|----------|---|---|
| Апрель   | <p>Пополнение группы дидактическими и игровыми пособиями, направленными на развитие речевой активности детей.</p> <p>Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми по развитию речи.</p> <p>Изготовление памяток для родителей: «Развитие речи ребенка в условиях двуязычия в семье»</p> | <p>Консультация, изготовление дидактических игр, материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.</p>                                       |
| Май      | <p>Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Мастер-класс для родителей детей среднего возраста «Развитие речи ребенка в условиях семьи».</p> <p>Подготовка к летнему оздоровительному периоду.</p>                           | <p>Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.</p> <p>Помощь. Консультации по подбору материала</p> |
| Сентябрь | <p>Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности по речевому развитию в разновозрастной группе.</p> <p>Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с</p>  | <p>Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника, обсуждение задач, технологий и результативности.</p>                         |

|         |   |  |
|---------|---|--|
|         | детьми дошкольного возраста.  |  |
| Октябрь | <p>Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе.</p> <p>Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ</p> | <p>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.</p> <p>Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.</p> |
| Ноябрь  | <p>Помощь в планировании образовательного процесса по развитию речи в детском саду</p> <p>Подведение итогов, анализ работы..</p>                            | <p>Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы</p> <p>Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.</p>  |



## **5. Заключение**

Таким образом, у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. А выработанная система работы позволит быстрее найти ответы на сложные для молодого специалиста вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми дошкольного возраста.

### Вводная анкета для молодого педагога

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? \_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_

- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками
  - в общении с родителями воспитанников
  - другое (допишите)
- 

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое

(допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару

- курсы повышения квалификации мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 – средний уровень развития навыка;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

| № | Прогностические навыки  | Оценка |   |   |
|---|---|--------|---|---|
|   |   | 1      | 2 | 3 |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО |        |   |   |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по                       |        |   |   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   | основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО  |  |  |  |
| 3   | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО  |  |  |  |
| 4   | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей        |  |  |  |
| 5   | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка  |  |  |  |
| <b>Организаторские и коммуникативные навыки</b> |  |  |  |  |
| 1   | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана   |  |  |  |
| 2   | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия   |  |  |  |
| 3   | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО   |  |  |  |
| 4   | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками              |  |  |  |
| 5   | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 6   | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества   |  |  |  |
| 7   | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним   |  |  |  |
| <b>Аналитические навыки</b>                     |  |  |  |  |
| 1   | Умеет анализировать свою работу и соотносить   |  |  |  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   | результаты с поставленными целями по ООП ДО  |  |  |  |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков             |  |  |  |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе    |  |  |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_

