

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад  
комбинированного вида № 62» д. Старая

Рассмотрено  
на заседании педагогического совета  
протокол № 1 от 31.08.2022

Утверждено  
Приказом от 31.08.2022 № 155/01-10

Программа по организации системы наставничества в  
МДОУ «ДСКВ № 62» д. Старая  
2022-2023 учебный год

Разработали:  
Зам.зав. по ВР В.В. Смирнова  
Руководитель  
структурного подразделения  
А.В. Смелянская  
Методист по КР  
А.М. Арамян

Всеволожский р-н  
д. Старая  
2022

## Содержание

Паспорт программы	3
Пояснительная записка	5
Содержание программы	6
Цель, задачи программы	6
Этапы реализации программы	8
Механизм реализации программы	11

## Паспорт программы наставничества

1.	Наименование программы	Программа по организации системы наставничества в МДОУ «ДСКВ № 62» д. Старая
2.	Цель, задачи программы.	<p><b>Цель:</b> Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</li> <li>3. Способствовать профессиональному становлению воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.</li> <li>3.2 Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</li> <li>3.3 Оказывать помощь во внедрении современных образовательных технологий и педагогического опыта.</li> </ol> </li> <li>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</li> </ol>
3.	Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год
4.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка. Содержание программы. Этапы реализации программы. Механизм реализации. Приложение
5.	Составители программы	Зам. зав. по воспитательной работе Смирнова В.В. Руководитель структурного подразделения Смелянская А.В. Методист по КР Арамян А.М.
6.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заместители руководителя</li> <li>• Педагоги-наставники.</li> <li>• Молодые (вновь принятые, малоопытные) педагоги</li> </ul>
7.	Ожидаемые результаты Программы	1. Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и

		<p>профессионального роста.</p> <p>2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 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 по организации системы наставничества МДОУ «ДСКВ № 62» д. Старая разработана с целью становления молодого (малоопытного) педагога, его активной позиции, а также 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 (малоопытных) 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 направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Цель:** Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Способствовать профессиональному становлению воспитателя, развивать 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 Оказывать помощь во внедрении современных образовательных технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

## 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 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.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то и годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие (малоопытные) 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) или прошедший программу переподготовки, 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):**

<b>Направления</b>	<b>Содержание направления</b>
профессионализация	Появление новых качеств профессионала 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	<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>• доскональное 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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ориентация на результат</li> <li>• командный стиль работы</li> </ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потребность в приобретении опыта управления людьми</li> <li>• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)</li> </ul> <p>потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</p>

## Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДООУ (заместителя заведующего по ВР), 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 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).

### **II. Реализационный этап**

- Изучение теоретического обоснования и содержания Основной образовательной программы дошкольного образования «МДООУ «ДСКВ № 62» д. Старая;
- 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 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 ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

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

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий;
- 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 рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, 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.

**Примерный индивидуальный план деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:**

<b>месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Формы и методы работы</b>
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: -Закон об образовании РФ. - Конвенция о правах ребёнка. - ФГОС ДО - Устав МДОУ «ДСКВ № 62» д. Старая. - Образовательная программа МДОУ «ДСКВ № 62» д. Старая.
	2. Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	3. Помощь в планировании воспитательно - образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
октябрь	1.Проведение НОД.	Подготовка занятия, проведение, просмотр и обратная связь.
	2 Календарное планирование, как правильно составлять в системе с учетом требований ФГОС ДО.	Консультация по планированию воспитательно-образовательной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	3.Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
ноябрь	1.Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	3.Самообразование - как одна из форм повышения профессионального мастерства педагога	Выбор актуальной темы, разработка плана работы с перспективой на пять лет.

декабрь	1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
январь	1.. Конфликтные ситуации между детьми и способами устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
	2.Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ.	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	4.Профессиональный рост, важные условия для роста.	Анализ важных условий для профессионального роста, профилактика профвыгорания.
март	1.Речевое развитие детей, влияние правильно организованной развивающей среды на речевое развитие	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотеккой речевых игр. Советы по организации развивающего пространства для речевого развития детей.
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
апрель	1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2.Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	3.Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	4.День открытых дверей.	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач

май	1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летне-оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.



