

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
Белоярского района «Детский сад «Оленёнок» с. Казым»

«Утверждаю»

Заведующий МАДОУ  
«Детский сад «Оленёнок» с. Казым»  
Т. Л. Канева



**Программа наставничества  
воспитателя Рандымовой Лидии Ивановны  
с молодым специалистом дошкольного образования  
Тоголмазовой Анной Петровной  
на 2022-2023 учебный год**

Автор: Рандымова Л.И.

с. Казым

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>		
1.1.	Пояснительная записка	стр. 3-4
1.2.	Цель и задачи реализации Программы	стр. 4
1.3.	Принципы организации наставничества	стр. 4-5
1.4.	Планируемые результаты	стр. 5
<b>II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.</b>		
2.1.	Этапы реализации Программы	стр. 6-7
2.2.	Формы и методы работы с молодым специалистом	стр. 7-8
2.3.	Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.	стр. 8-11
<b>ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.</b>		
3.1.	Материально-техническое обеспечение Программы.	стр. 11

# **I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

## **1.1 Пояснительная записка**

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. 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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества 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 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 педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

**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.

**Проблема:**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также 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.

## **1.2 Цель и задачи реализации программы**

**Цель.** Оказание помощи молодому педагогу в её профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно - образовательной работы.
5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

## **1.3 Принципы организации наставничества**

Наставничество 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. Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

**Мотивация** - наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

**Сотрудничество** - наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

**Системность** - развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития», выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

#### 1.4 Планируемые результаты

Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДООУ за счёт интереса молодого специалиста к педагогической деятельности.

Молодой специалист адаптируется к профессиональному сообществу педагогов ДООУ.

Молодой специалист самостоятельно выполнит возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.

Молодой педагог сможет качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.

Молодой специалист будет четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации программы ДООУ. Внедрять педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

## II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.

### 2.1 Этапы реализации программы.

#### **Первый этап. Адаптационный**

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

#### **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 дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

#### **Второй этап. Основной, развивающий**

**Задача этапа:** реализация профессионального становления молодого педагога.

#### **Содержание этапа:**

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- взаимоподдержки и взаимопомощь;
- координация действий педагога в соответствии с задачами ДОУ 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 наставляемому педагогу;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **Третий этап. Контрольно-оценочный**

**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;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

## **2.2 Формы и методы работы с молодым специалистом.**

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 молодых педагогов, от поставленных задач.

### **Первый этап. Адаптационный**

#### **Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом:**

- беседа-знакомство;
- опрос;
- собеседование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;
- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДООУ, по ведению документации.

#### **Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом:**

- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);
- психологические диагностические тесты.

### **Второй этап. Основной, развивающий**

#### **Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом:**

- взаимопосещения занятий, режимных моментов;
- личный пример;
- информирование (инструктирование);

- создание развивающей предметно-пространственной среды.
- Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом:**
- мастер - классы;
  - семинары - практикумы;
  - «коуч» - метод («терапия успеха»). Оказание помощи в постановке и достижении цели;
  - «таймм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества.

### **Третий этап. Контрольно-оценочный**

#### **Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом:**

- подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;
- подготовка и показ открытого занятия;
- самостоятельная организация и проведение родительского собрания;
- выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.

#### **Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом:**

- участие в конкурсном движении;
- создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети ps portal.ru;
- активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса).

## **2.3 Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.**

<b>№ п\п</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
1.	1. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения: - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективного планирования; - структура календарно-	сентябрь	Изучение документации.

	<p>тематического планирования.</p> <p>2. Мониторинг детского развития: изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.</p> <p>3. Оказание практической помощи:</p> <p>мастер-класс «Проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах»,</p> <p>открытый показ НОД на основе подвижных игр.</p>		<p>Журнал мониторинга</p> <p>Проведение утренней гимнастики.</p> <p>Проведение НОД.</p>
2.	<p>1. Оформление и ведение документации в физкультурном зале</p> <p>(познакомиться с документацией молодого педагога - инструктора по физической культуре, обсудить существующие проблемы, дать рекомендации по ведению документации)</p> <p>2. Оказание практической помощи</p> <p>Посещение наставником НОД (занятий по физической культуре) с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p>	октябрь	<p>Самостоятельно разработанная рабочая программа.</p> <p>Компетентность в оформлении документации.</p> <p>Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.</p>
3.	<p>1. Консультация «Как подготовить конспект спортивного мероприятия»</p>	ноябрь	<p>Компетентность молодого педагога в проведении консультации.</p>

	2. Оказание практической помощи по разработке и оформлению конспекта спортивного досуга		Самостоятельно разработанные сценарии спортивных досугов.
4.	1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми 2. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из неё»	декабрь	Культура общения с педагогами родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
5.	1. Подготовка детей к «Весёлым стартам» 2. Оказание практической помощи: упражнения тренирующего характера на развитие физических качеств (быстроты, силы, гибкости, выносливости)	январь	Проведение мероприятия.  Самостоятельное проведение упражнений.
6.	1. Формы взаимодействия с родителями «Детский сад и семья – партнёры и друзья» 2. Оказание практической помощи: совместная разработка конспекта спортивного развлечения с участием пап.	февраль	Культура общения с родителями (законными представителями).  Самостоятельно Разработанный сценарий развлечения.
7.	1. Здоровьесберегающие технологии в ДОУ 2. Посещение наставником НОД (занятий по физической культуре) с целью выявления профессиональных затруднений при применении здоровьесберегающих технологий и совместное определение путей их устранения.	март	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.

8.	<p>1. Особенности проведения подвижных игр</p> <p>2. Оказание помощи при подготовке к выступлению на родительском собрании</p>	апрель	<p>Компетентность в проведении подвижных игр.</p> <p>Помочь подобрать материал к родительскому собранию.</p>
9.	<p>1. Планирование физкультурно-оздоровительной работы в летне-оздоровительный период</p> <p>2. Результаты итогового мониторинга по образовательной области «Физическое развитие»</p> <p>3. Обсуждение итогов работы и планы на будущий учебный период</p>	май	<p>Самостоятельно разработанное планирование.</p> <p>Проведение мониторинга.</p> <p>Составление отчёта работы за год и плана на новый учебный год.</p>

### **III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ.**

#### **3.1. Материально-техническое обеспечение Программы.**

##### **Технические средства обучения:**

- ноутбуки;
- музыкальный центр;
- лазерный принтер;
- мультимедийное оборудование.

##### **Методическое обеспечение:**

- библиотека методической, справочной литературы
- копилка педагогического опыта коллектива
- дидактический материал

##### **Информационное обеспечение:**

- подключена сеть Интернет
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

