

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
Широкинский детский сад

**Принято** на заседание  
педагогического совета  
Протокол № 1 \_\_\_\_\_  
от «31» августа 2023г.

**Утверждаю:**  
Заведующий МДОУ  
Широкинский детский сад  
Приказ № \_\_\_\_\_ «31» августа 2023г.

**ПРОГРАММА**  
**наставничества**

**МДОУ Широкинский детский сад**

**п. Новоширокинский, 2023г.**

## **Содержание**

1	Паспорт программы	2
2	Пояснительная записка	3
3	Содержание программы	4
4	Система работы с молодыми педагогами	4
5	Этапы реализации программы	4
6	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	6
7	Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	7
8	Литература	8

## Паспорт программы

<b>Название программы:</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МДОУ Широкинский детский сад
<b>Авторы:</b>	старший воспитатель <b>Тиллаева О.Н.</b>
<b>Организация исполнитель:</b>	МДОУ Широкинский детский сад
<b>Целевая аудитория:</b>	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет
<b>Срок реализации:</b>	2.5года
<b>Этапы реализации:</b>	<b>1 этап – диагностический (август-декабрь 2023г.)</b> <b>2 этап – практический (январь 2024г.- апрель 2025г.)</b> <b>3 этап – аналитический (май - июнь 2025г.)</b>
<b>Цель:</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
<b>Основные направления:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно - образовательного процесса.</li> <li>Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<b>Условия эффективности:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.</li> <li>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>

## **Пояснительная записка**

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольное учреждение, очень мало. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для заведующего, и для педагогов.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

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. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

## Содержание программы

### 1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

1. Беседа заведующего ДОУ с молодым специалистом при приеме на работу.
2. Представление молодого воспитателя педагогическому коллективу на педагогическом совете.
3. Определение наставника, составление плана работы.
4. Накопление педагогом теоретического и практического материала: семинары, консультации, педсоветы, просмотры, НОД, праздники, продуктивная деятельность, перспективные планы работы, конспекты, сценарии, досуговые мероприятия.
5. Описание опыта, оформление материала: практического и теоретического.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности

«Старший воспитатель - молодой педагог»	Создание условий для легкой адаптации молодого педагога на работе; Обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; Обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.
«Молодой педагог – ребенок и его родитель»	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
«Молодой педагог – коллега»	Оказание поддержки со стороны коллег.

### 2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2.5 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

#### 1 этап. Диагностический

**Задача этапа:** помочь молодому педагогу в профессиональном становлении, разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

**Содержание этапа.** Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет)

- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- Наличие опыта практической работы с детьми;
- Ожидаемый результат педагогической деятельности;
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

<b>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</b>	<b>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</b>	<b>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</b>
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности воспитание и за обучение детей.
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. 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

## **2 этап. Практический.**

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

### **Содержание этапа:**

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Координация действий педагогов 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 опытными педагогами начинающим;

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

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;

Рейтинг молодого педагога среди коллег;

Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

Подведение итогов, выводы.

## **3. 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 молодых педагогов, от поставленных задач.

ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края», другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации
1. Курсы повышения квалификации. 2. Методическое объединение 3. Районные, международные, всероссийские семинары, конференции, вебинары. 4. Конкурсы профессионального мастерства. 5. Общение, обмен опытом профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол.

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

Сроки	Содержание работы	Формы и методы работы
1 этап	Диагностика проблем педагога Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Изучение нормативно-правовых документов ДОУ.
2 этап	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду. Организация РППС в группе Составление конспектов НОД Открытый просмотр проведения молодым специалистом НОД, совместно-партнёрской деятельности и режимных моментов Подготовка к летней - оздоровительной компании. Участие педагога в конкурсах различного уровня	Изучение всех видов планирования в ДОУ Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон и их оснащение, смена материала). Методические рекомендации по составлению конспектов НОД, совместно-партнёрской деятельности Анализ проведённых мероприятий Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка. Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
3 этап	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

## **Литература.**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.