

**МБДОУ ЦРР – д/с №14 «Росинка»**

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ А.С. Алехина  
Согласовано  
С педагогическим советом  
Протокол № 1 от 30 августа 2023г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУЦРР  
– д/с №14 «Росинка»  
\_\_\_\_\_ О.А. Марченко  
Приказ № 175-ОД от 30.08.2023г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
для работы педагога – наставника Зиберовой Татьяны  
Валентиновны с молодым воспитателем Муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения центра развития ребенка – детского сада №14  
«Росинка» города Ставрополя  
Щепетевой Дарьей Валерьевной**

Ставрополь, 2023

## Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	5
3	Содержание программы	6
3.1	Этапы реализации программы	6
3.2	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом Щепетевой Дарьей Валерьевной	8
3.3	План работы педагога- наставника с молодым педагогом Щепетевой Дарьей Валерьевной	8

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодым педагогом МБДОУ ЦРР- д/с № 14 «Росинка» г. Ставрополя Щепетевой Дарьей Валерьевной
<b>Авторы</b>	Марченко О.А., заведующий Шаталова Е.С., заместитель заведующего по УВР Зиберова Т.В., педагог-наставник
<b>Организация-исполнитель</b>	МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка»
<b>Целевая аудитория</b>	молодой воспитатель Щепетева Дарья Валерьевна
<b>Срок реализации</b>	1 учебный год (сентябрь 2023г. – май 2024г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (сентябрь 2023г.) 2 этап – практический (октябрь 2023г. – апрель 2024г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.)
<b>Цель</b>	развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;</li> <li>- продолжать изучение нормативно-правовой документации;</li> <li>- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);</li> <li>- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;</li> <li>- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;</li> <li>- механизм использования дидактического и наглядного материала;</li> <li>- углубленное изучение инновационных технологий;</li> <li>- общие вопросы организации работы с родителями.</li> </ul>

<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в организации и воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных направленностях программы.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<b>Условия эффективности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p><b>для молодого специалиста:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение планировать и анализировать работу воспитателя в работе с детьми раннего возраста (календарно-тематическое планирование, перспективное планирование, годовой план работы, план-сетка на неделю, план работы на месяц;</li> <li>навыки разработки примерной рабочей программы воспитателя; навыки консультирования родителей и педагогов; навыки диагностической деятельности; игровая деятельность);</li> <li>- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> </ul> <p><b>для наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-эффективный способ самореализации;</li> <li>-повышение квалификации;</li> <li>-достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</li> </ul> <p><b>для образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-успешная адаптация молодых специалистов</li> </ul>

## 2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодой специалист имеет те же должностные обязанности и несет ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от него столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодой специалист, приходя работать в дошкольные учреждения, сталкивается с рядом проблем и часто испытывает трудности вхождения в трудовую деятельность и педагогический коллектив.

Поэтому в нашем педагогическом коллективе, работа с молодым педагогом построена в форме наставничества, что позволяет молодому специалисту быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Очень важно с самого первого дня трудовой деятельности грамотно выстроить работу с молодым специалистом. Это является одним из успешных факторов быстрого и качественного вхождения педагога в профессиональную среду. Большое значение в этот период имеет морально-психологический климат, атмосфера взаимопонимания, нравственная основа коллектива.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющий опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодой педагог испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым воспитателем на уровне образовательной организации.

### 3. Содержание программы

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник - молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

#### 3.1. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. 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-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный.

*1 этап. Адаптационный (Диагностический)*

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.

Для получения необходимых сведений используются методы:

- опрос;

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

По результатам диагностического этапа было выявлено, что Щепетева Дарья Валерьевна характеризуется как воспитатель с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющей опыта практической работы.

На основе полученных данных 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. Основной (проектировочный).*

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего 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 опытному педагогу начинающему;
- 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. Контрольно-оценочный (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.

### 3.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом Щепетевой Дарьей Валерьевной

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

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление Дошкольным образованием.
1. Сетевые методические Объединения: Федеральный институт развития образования, социальная сеть работников образования. 2. Сетевые методические объединения: Школа молодого воспитателя на базе МБУ ГИМЦ г. Ставрополя. 3. Городские семинары, конференции: образовательный портал «21 Век», «Воспитатели России». 4. Вебинары: «Воспитатель детского сада», «Академия Дошкольного образования». 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Анкетирование, опрос. 6. Взаимопосещения, открытые просмотры. 7. Анализ педагогических ситуаций. 8. Деловая игра.	Конкурсы профессионального мастерства

### 3.3. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом Щепетевой Дарьей Валерьевной

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
СЕНТЯБРЬ	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оказание помощи в организации



		качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога
	Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.
	Родительское собрание	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.
	Разработка индивидуального плана Профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.
	Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
ОКТЯБРЬ	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
НОЯБРЬ	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).  Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.
ДЕКАБРЬ	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.

	специалистом	
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.  Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
ЯНВАРЬ	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету.
ФЕВРАЛЬ	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
МАРТ	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.

		Портфолио педагога.
АПРЕЛЬ	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
МАЙ	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования.
В течение года	Копилка интересных занятий	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год

Заключение. Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодым педагогом 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 сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.