

СОГЛАСОВАНО

Педагогическом совете

МБДОУ Азовский детский сад  
«Солнышко»

Протокол № 4 от 31.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ Азовский детский сад  
«Солнышко»

 Г.И.Горбачева

Приказ № 14 от 25.03.2022г.



## Программа Школа наставничества

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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. Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

### **Алгоритм данной программы предполагает следующее:**

1. Постановка цели, задач.
2. Составление программы.
3. Подбор средств реализации программы.
4. Определение способов реализации программы.
5. Контроль и коррекция.

### **Ожидаемый результат:**

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Таким образом, 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.

Обязанности наставников:

— знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

— разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;

— изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;

— знакомить молодого специалиста с помещениями и развивающей предметно-пространственной средой детского сада;

— вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

— оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;

— разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;

— оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,

— личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

— периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

— подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям.

## **I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Цель: помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### **Основные задачи программы:**

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

### **Основные направления:**

- анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;
- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;
- изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- разработка и обсуждение планирования;
- взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания;
- ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

## **Условия эффективности работы:**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоритических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.

## **II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ**

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

### **1 этап: Диагностический**

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).
- Теоритическая 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.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

## **2 этап: Практический**

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями 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**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста;
- рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его самим молодым педагогом);
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – молодой специалист:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель:

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист –ребенок:

- оказание поддержки со стороны коллег.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней:

1 ступень – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

- Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

2 ступень – 2 - 5- й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксируются. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 ступень – 5-6 й год работы (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

## План работы с молодыми педагогами

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами.</li> <li>2. Разработка «Положения о наставничестве».</li> <li>3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов.</li> <li>4. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня).</li> <li>5. Консультация по теме «Организация РППС в группе».</li> </ol>	<p>Заведующий</p> <p>Методический совет</p> <p>Старший воспитатель,</p> <p>Наставник</p> <p>Наставник</p>
Октябрь- Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рабочая программа воспитателя группы.</li> <li>2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.</li> <li>3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования.</li> <li>4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность).</li> <li>5. Консультация «Методика проведения занятий».</li> </ol>	<p>Старший воспитатель</p> <p>Наставник</p> <p>Наставник</p> <p>Методический совет</p> <p>Старший воспитатель</p>

	<p>6. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов.</p> <p>7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.</p>	<p>Старший воспитатель</p> <p>Наставник</p>
Октябрь-Декабрь	<p>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>2. Специфика проведения праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.</p> <p>5. Взаимопосещение новогодних утренников.</p>	<p>Наставник</p> <p>Наставник</p> <p>Наставник</p>
Январь	<p>1. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности))</p> <p>2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>3. Контроль за планированием организации работы с родителями.</p>	<p>Наставник</p> <p>Методический совет</p> <p>Старший воспитатель</p>
Февраль	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	<p>Наставник</p> <p>Методический совет</p> <p>Старший воспитатель</p>

Март	1. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами.  3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».	Молодые педагоги
Апрель	1. Анализ деятельности молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 2. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.	Старший воспитатель  Молодые воспитатели
Май	Отчёт по наставничеству	Наставник

Для повышения эффективности работы с молодыми педагогами 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.

Вывод: «Школа наставничества» поможет успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.