

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Белоярский детский сад»

Принята  
на педагогическом совете  
МБДОУ «Белоярский ДС»  
протокол № 1

Утверждено:  
Заведующий МБДОУ «Белоярский ДС»  
Приказ от 15 сентября № 91 – ОД



**Программа**  
**Наставничества в МБДОУ «Белоярский ДС»**  
**на 2022-2023 учебный год**  
**по форме «Педагог-педагог»**

2022г

## **Содержание.**

1. Паспорт Программы ..... стр.3
2. Пояснительная записка..... стр.4
3. Цель и задачи Программы..... стр.5
4. Содержание Программы..... стр.5
5. Этапы реализация Программы..... стр.5
6. Планирование программы..... стр.7

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, форма «Педагог-педагог»
Основные цели, задачи программы	<p>Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДОУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога;</li> <li>• изучить нормативно-правовую документацию;</li> <li>• актуализировать теоретические знания начинающему педагогу при организации разнообразных видов детской деятельности с детьми дошкольного возраста;</li> <li>• оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, овладение современными педагогическими технологиями;</li> <li>• научить использовать здоровьесберегающие технологии вовремя НОД и других режимных моментов;</li> <li>• сопровождение педагога при организации работы с родителями;</li> <li>• отслеживать динамику результатов профессиональной деятельности педагога</li> </ul>
Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год
Составители программы	Педагог – наставник
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заведующий</li> <li>• Старший воспитатель</li> <li>• Педагог-наставник</li> <li>• Наставляемый</li> </ul>
Ожидаемые результаты Программы	<p>Начинающие педагоги МБДОУ «Белоярский ДС» приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста. <i>Для наставника</i> эффективный способ самореализации, достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</p>

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях, вопроса обеспечения педагогическими кадрами в учреждении. 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 начинающим педагогам многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки начинающих педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ «Белоярского ДС» разработана с целью становления начинающего педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

#### ***Актуальность.***

Многие начинающие специалисты, окончившие колледжи и получившие специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда, низкий уровень оплаты и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В связи с этим, важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов, сотрудниками ДООУ 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 начинающих воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

### **3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

***Цель:*** Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДООУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

#### ***Задачи:***

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога;
- изучить нормативно-правовую документацию;
- актуализировать теоретические знания начинающему педагогу при организации разнообразных видов детской деятельности с детьми дошкольного возраста;
- оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, овладение современными педагогическими технологиями;
- научить использовать здоровьесберегающие технологии вовремя НОД и других режимных моментов;

- сопровождение педагога при организации работы с родителями;
- отслеживать динамику результатов профессиональной деятельности педагога

**Ожидаемый результат:** Начинающие педагоги МБДОУ «Белоярский ДС» приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
- Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.
- Для наставника эффективный способ самореализации, достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **4. 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.

Основными принципами 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 начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Программа способствует становлению начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство, профессиональное самоопределение, творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность, самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

#### **5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.**

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 начинающих специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умения на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель Начинающий педагог	1.Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение и подбор методических материалов, литературы.
Начинающий педагог	1. Формирование авторитета педагога,

Воспитанники Родители (законные представители)	уважения, интереса к нему детей и их законных представителей.
Начинающий педагог Коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Этапы реализации:

I этап-адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а также выявляет профессиональные дефициты.

II этап-основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений, помогает выстроить собственную программу совершенствования и профессионального роста.

III этап-контрольно-оценочный.

### **I этап. Адаптационный (Диагностический)**

**Задача этапа:** Выявление профессионального дефицита начинающего педагога, разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

- Анализ профессиональной готовности педагога;
- Выявление профессионального дефицита;
- Разработка индивидуального плана профессионального становления начинающего педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления не реже 1 раз в три месяца. На основании результатов вносятся, при необходимости, изменения и дополнения.

### **II этап. Основной (проектировочный)**

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

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для начинающих педагогов.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями и ИОМ.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

### **III этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)**

**Задача этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы и подведение итогов работы за год (обобщение опыта).
- Динамика профессионального роста начинающего педагога.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- Подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется педагогом -наставником, старшим воспитателем.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет начинающего воспитателя педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним педагогом - наставником.

На основе примерного плана по наставничеству педагог - наставник составляет индивидуальный план 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 педагогом - наставником и начинающим педагогом.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, результаты реализации

программы представляются на итоговом педагогическом совете.

## **6. ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **План работы педагога-наставника на 2022 -2023 учебный год по планированию и организации индивидуальной работы с начинающим педагогом**

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога;
- изучить нормативно-правовую документацию;
- актуализировать теоретические знания начинающему педагогу при организации разнообразных видов детской деятельности с детьми дошкольного возраста;
- оказать методическую помощь педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, овладение современными педагогическими технологиями;
- научить использовать здоровьесберегающие технологии вовремя НОД и других режимных моментов;
- сопровождение педагога при организации работы с родителями;
- отслеживать динамику результатов профессиональной деятельности педагога
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

<b>№</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Сроки</b>
1.	Выявление знаний и затруднений профессионального дефицита, у молодого педагога в процессе	Анкетирование	Октябрь 2022 г.

	<p>воспитательно-образовательной деятельности в начале года.</p> <p>Оказание помощи в организации работы с документацией -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение основной образовательной программы дошкольного образования «Первые шаги в мир знаний»</li> <li>- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</li> <li>- изучение целей и задач годового плана.</li> <li>- структура перспективно-календарного планирования.</li> <li>- структура комплексно-тематического планирования.</li> </ul>	<p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	
2.	<p>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p> <p>Мониторинг детского развития.</p>	<p>Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. (1-2 раза в неделю).</p> <p>Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).</p> <p>Подбор диагностического материала.</p>	<p>Октябрь – ноябрь 2022 г.</p>
3.	<p>Создание развивающей среды</p>	<p>Анализ развивающей среды с требованием ФГОС.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	<p>Ноябрь 2022 г.</p>
4.	<p>Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p>	<p>Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю)</p>	<p>Ноябрь 2022 г</p>
5.	<p>Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.</p> <p>Родительское собрание.</p>	<p>Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.</p> <p>Помощь в организации и проведении собрания.</p>	<p>Декабрь 2022 г.</p>
6.	<p>Выбор темы самообразования, составление плана</p>	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>	<p>Январь 2023 г.</p>
7.	<p>Виды и организация режимных моментов в детском саду.</p> <p>Использование современных здоровье</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.</p> <p>Консультации, ответы на</p>	<p>Январь 2023 г.</p>



	сберегающих технологий.	вопросы молодого специалиста.	
8.	Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом  Организация прогулки с детьми в разное время года	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.  Консультации	Февраль 2023 г.
9.	Использование в работе проектов.  Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.  Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март 2023 г.
10.	Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей.  Роль игры в развитии дошкольников.	Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность.	Апрель 2023 г.
11.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.  Подготовка к летне-оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май 2023 г.
12.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
13.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения в работе с родителями; в работе с детьми; в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
14.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости