

Согласована:  
на педагогическом совете  
Протокол № 1  
от «03» сентября 2024г

Утверждаю:  
и.о. заведующего МБДОУ

«Детский сад № 201»

г. о. Самара

приказ № 14-09

от «11» 09 2024г

А.Г. Кутлугалямова



**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**МБДОУ «Детский сад №201»**  
**г. о. Самара на 2024-2025 учебный год**

Наставляемый: Локтева А.О., воспитатель;

Наставник: Горшкова А.Г., воспитатель

г. Самара, 2024г

## 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. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них 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.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с педагогом прошедшим профессиональную переподготовку, и имеющим незначительный опыт работы в дошкольном образовании.

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.

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

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

**Цель:**

Оказание помощи педагогам, прошедшим профессиональную переподготовку в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

**Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей).
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

**Деятельность наставника:**

*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.* Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Ожидаемые результаты: для молодого специалиста:**

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

**для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

**Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	о начинающем педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Локтева Анна Олеговна	Горшкова Александра Георгиевна
Образование	Средне-техническое	Высшее
Какое учебное заведение окончил	1. Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Самарский механико-технологический техникум. 2010г. 2. ЧОУ дополнительного профессионального «Институт переподготовки	1. Негосударственное ОУВПО «Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия» г. Уфа 2015г. 2. МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара. 2016 г.

	и повышения квалификации» г. Новочеркасск 2024 г.	
Педагогический стаж	0	17 лет
Специальность и квалификация	1. Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий 2. Переподготовка 3. Воспитатель	1. Психология 2. Переподготовка 3. Воспитатель
Место работы	МБДОУ «Детский сад № 201» г. о. Самара	МБДОУ «Детский сад № 201» г. о. Самара
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Учебная нагрузка	1,0 ставка	1,0 ставка
Группа	Средняя	Средняя
Квалификационная категория	Не имеет	Высшая квалификационная категория по должности «Воспитатель» сроком на 5 лет с 03.11.2022 г.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – начинающий педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Начинающий педагог - воспитанники - родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Начинающий педагог - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

### **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. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **1-й этап. Адаптационный (Диагностический)**

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

### ***Примерные цели и формы работы:***

<b><i>Воспитатель, имеющий недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i></b>	<b><i>Воспитатель с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющий опыта практической работы</i></b>	<b><i>Воспитатель со слабо развитой мотивацией труда</i></b>
<b><i>Содержание и цели работы</i></b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной

		значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Деловые игры Круглые столы 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 – й этап. Основной (проектировочный).**

*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 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 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 – й 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.

### **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 начинающего педагога, от поставленных задач.

<b>Формы работы с начинающим педагогом (примерные)</b>	
<b>Организации - партнеры</b>	<b>Уровень ДОУ</b>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.
2. Районные методические объединения.	2. Консультация.
3. Семинары, конференции.	3. Самоанализ собственной деятельности.
4. Вебинары.	4. Анкетирование, опрос.
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Мастер-класс педагога-наставника.
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	6. Взаимопосещения, открытые занятия.
	7. Анализ педагогических ситуаций.
	8. Диссеминация опыта.
	9. Конкурсы.

### **План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом.**

**Цель:** создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

#### **Задачи:**

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

#### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; использование в работе инновационных педагогических технологий.



<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью начинающего педагога</i>	<i>Формы и методы работы с начинающим педагогом</i>	<i>Форма отчётности начинающего педагога</i>
--	-------------------------------	---	---	--

**Сентябрь**

<p>Диагностика проблем педагога.</p> <p>Организационные вопросы.</p> <p>Изучение программ, пособий.</p> <p>Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования.</p> <p>Групповая документация.</p>	<p>Изучение нормативно-правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы на 2024-2025 учебный год).</p> <p>Изучение документации по организации образовательной деятельности.</p>	<p>Оформление групповой документации.</p> <p>Оформление календарно-тематического планирования.</p>	<p>Анкетирование: «Профессиональные затруднения», «Степень комфортности нахождения в коллективе».</p> <p>Практическое занятие «Ведение групповой документации».</p> <p>Оформление рабочей программы.</p>	<p>Оформление групповой документации.</p> <p>Составление календарно-тематического планирования.</p>
<p>Организация оценки индивидуального развития детей.</p>	<p>Изучение документации по организации образовательной деятельности (Карты мониторинга детей).</p>	<p>Создание диагностических (проблемных) ситуаций.</p>	<p>Помощь начинающему педагогу в проведении диагностического обследования детей.</p>	<p>Индивидуальные карты развития.</p> <p>Сводный мониторинг детей.</p>

**Октябрь**

<p>Профессиональный рост педагога.</p>	<p>Изучение правовых документов; должностная инструкция воспитателя.</p>	<p>Педагогическое самообразование : выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования . Вебинары ЦНППМ, дистанционные конкурсы.</p>	<p>Консультация по самообразованию. Беседы «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения».</p> <p>Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между</p>	<p>Составление плана по самообразованию.</p> <p>Просмотр вебинаров ЦНППМ.</p>
--	--	---	--	---

			детьми.	
<b>Ноябрь</b>				
Виды и организация режимных моментов в ДОУ (утро).	Изучение документации по организации образовательной деятельности (табель посещаемости, утренний фильтр).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность). Ответы на вопросы начинающего педагога.	Мастер-класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр начинающим педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.

**Декабрь**

Виды и организация режимных моментов в ДОУ (вечер).	Изучение документации по организации образовательной деятельности.	Организация совместной деятельности и культурных практик. Прогулка. Посещение наставником режимных моментов в вечерний отрезок времени.	Мастер-класс «Культурные практики старшего дошкольника». Просмотр начинающим педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе.	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.
---	--	---	---	--

**Январь**

Организация работы с родителями (законными представителям и воспитанников).	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь начинающему педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания.	Ведение документации.
---	---	---	---	-----------------------

	образовательной деятельности (план работы с родителями, протоколы родительских собраний).		Родительская гостиная «Чем и как занять ребёнка дома».	
<b>Февраль</b>				
Работа с режимом СООД.	Изучение локальных нормативных актов ДОУ.	Посещение СООД начинающего воспитателя с целью выявления затруднений, оказание методической помощи.	Взаимопосещение занятий.	Самоанализ СООД.
<b>Март</b>				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение проектов педагогов ДОУ.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.	Беседа. Проектная деятельность в ДОУ как средство взаимодействия педагогов, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра.
<b>Апрель</b>				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарных нормативных правил и требований.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации РППС в группе.	Создание в группе РППС.
<b>Май</b>				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанникам и. Итоги работы начинающего	Оформление и заполнение отчётной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Подведение итогов работы за год. Анкетирование.	Помощь начинающему педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации	Отчёт о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение

педагога по самообразованию за год.		Оценка собственного квалификационного уровня начинающим педагогом и педагогом – наставником.	планирования работы в летний период.	замечаний.
-------------------------------------	--	--	--------------------------------------	------------

### **Заключение.**

Таким образом, можно констатировать, что 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 прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.