

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 20»  
(МБДОУ № 20)**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МБДОУ № 20

Протокол от 30.08.2022 г. № 4

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 20

\_\_\_\_\_ В.А. Белых

Приказ № 04 – 69

30.08.2022 г.

Документ подписан  
электронной подписью

**Программа по организации наставничества  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 20»**

Красноярск, 2022 г.

## Содержание

| №  | Содержание                  | Страница |
|----|-----------------------------|----------|
| 1. | Паспорт Программы.          | 3        |
| 2. | Пояснительная записка.      | 4        |
| 3. | Цель, задачи Программы.     | 5        |
| 4. | Содержание Программы.       | 5        |
| 5. | Этапы реализации Программы. | 7        |
| 6. | Заключение.                 | 11       |
|    | Приложение.                 | 12       |

## 1. Паспорт Программы

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Наименование Программы.          | Программа по организации наставничества МБДОУ № 20   |
| Основные цели, задачи Программы. | Цель: Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.<br>Задачи:<br>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.<br>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.<br>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.<br>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога. |
| Сроки реализации программы       | 1 учебный год  |
| Структура программы              | - Паспорт Программы.<br>- Пояснительная записка.<br>- Содержание Программы.<br>- Этапы реализации Программы.<br>- Заключение.<br>- Приложение.   |
| Составители программы            | Заместитель заведующего по УВР Симонова Т.В.   |
| Участники программы              | - заместитель заведующего по УВР;<br>- старший воспитатель;<br>- педагоги-наставники;<br>- молодые (вновь принятые) педагоги.  |
| Ожидаемые результаты Программы   | Молодые и/или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.<br>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.<br>Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.  |

## 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. 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, заместитель заведующего по УВР и старший воспитатель осознает 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 воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим 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. 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 реализацией ФГОС 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 молодого 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 учебный год.

### 3. Цели, задачи Программы

Цель: Оказание помощи молодым педагогам 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.

### 4. Содержание Программы

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, ее форм и методов.

2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого 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 НОД, 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.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

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

## 5. Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный 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 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:

|   |  |  |
|---|--|--|
| Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку  | Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы | Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда   |
| Содержание и цели работы  |  |  |
| 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. |
| Формы работы  |  |  |
| Консультации<br>Семинары – практикумы<br>Беседы<br>Изучение методической работы<br>Взаимопосещения<br>Коллективные просмотры педпроцессов<br>Анализ педагогических ситуаций |  | Дискуссии<br>Круглые столы<br>Беседы<br>Деловые игры<br>Убеждения, поощрения   |

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. 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 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. 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 молодых педагогов, от поставленных задач.

| Формы работы с молодыми педагогами  |   |   |
|---|---|---|
| Организации - партнеры  | Уровень образовательной организации   | Министерство образования Красноярского края |
| 1. Курсы повышения квалификации.<br>2. Районные методические объединения.<br>3. Вебинары.<br>4. Конкурсы профессионального мастерства.<br>5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1. Диалог, беседа<br>2. Индивидуальная, групповая консультация.<br>3. Самоанализ собственной деятельности.<br>4. Обучающие семинары.<br>5. Практикумы.<br>6. Анкетирование, опрос.<br>7. Мастер-класс педагога наставника.<br>8. Взаимопосещения, открытые просмотры.<br>9. Анализ педагогических | Аттестация                                  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | ситуаций.<br>10. Диссеминация опыта.<br>11. Деловая игра.<br>12. Круглый стол.<br>13. Конкурс профессионального мастерства. |  |
|--|---|--|

## 6. 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 ДООУ, 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.

## Примерное планирование по наставничеству

| №   | Планируемые мероприятия   | Дата     | Форма отчетности  | Отметка о выполнении |
|-----|---|----------|---|----------------------|
| 1.  | Оказание помощи в составлении плана образовательной работы.   | Сентябрь | Календарное планирование  |                      |
| 2.  | Оказание помощи в оформлении групповой документации.  |          | Оформление документации   |                      |
| 3.  | Оказание помощи в написании рабочей программы.  | Октябрь  | Наличие рабочей программы   |                      |
| 4.  | Планирование и организация занятий.   | Ноябрь   | Конспекты занятий   |                      |
|     | Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.                              |          | Отчет об использовании образовательных технологий                       |                      |
| 5.  | Организация совместной деятельности с детьми.   | Декабрь  | Умение планировать и организовывать совместную деятельность с детьми.   |                      |
| 6.  | Выбор темы по самообразованию, составление плана работы по самообразованию                                    | Январь   | Тема и план по самообразованию.   |                      |
| 7.  | Анализ занятий, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности. | Февраль  | Умение анализировать занятие.   |                      |
| 8.  | Подготовка и проведение праздников и развлечений.   | Март     | Конспекты.  |                      |
| 9.  | Организация самостоятельной деятельности детей.   | Апрель   | Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность детей. |                      |
| 10. | Составление отчетов наставника и молодого специалиста.  | Май      | Предоставление отчетов.   |                      |

## Анкета для педагогов

«Прогулка как приоритетное средство физического развития дошкольника»

1. Выберите определение прогулки, которое Вам ближе. Прогулка – это...  
(один вариант ответа):

один из основных режимных моментов в детском саду, средство создания условий для двигательной активности, закаливания и физического развития детей;

универсальное каждодневное мероприятие, которое способствует при правильной методической организации развитию физических навыков, творческих и познавательных способностей, самостоятельности и инициативы, элементарных трудовых навыков воспитанников.

2. Отметьте, какой нормативный документ регламентирует требования к организации прогулки с детьми в детском саду (один вариант ответа):

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений»;

приказ Минобрнауки от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

3. Отметьте структурные компоненты прогулки (пять пунктов), а затем – подчеркните, какому из отмеченных Вами компонентов следует посвящать основное время прогулки (один вариант ответа):

Индивидуальная работа с детьми.

Сюжетно-ролевые игры.

Организация трудовой деятельности детей.

Игры на веранде.

Наблюдение.

Игры в песочнице.

Самостоятельная игровая деятельность детей.

Закаливающие процедуры.

Игры на развитие крупной и мелкой моторики.

Общение с природой.

Дидактические игры.

Подвижные и спортивные игры.

4. Укажите, какие виды прогулок необходимо организовывать с дошкольниками (пять вариантов ответа):

- Традиционная прогулка.
- Прогулка-поход (экскурсия).
- Прогулка-развлечение.
- Малоподвижная прогулка.
- Прогулка-событие.
- Спортивная прогулка.
- Прогулка – трудовая акция.
- Целевая прогулка.
- Закаливающая прогулка.
- Свободная прогулка.

5. Отметьте, с какой целью проводятся спортивные прогулки (два варианта ответа):

- Закреплять физические навыки детей, вырабатываемые в процессе занятий в рамках образовательной области «Физическое развитие».
- Формировать умения и навыки самостоятельного применения изученных ранее движений в игровой обстановке.
- Знакомить детей с различными видами спорта, элементами спортивных игр.
- Формировать представление о способах активного отдыха от нагрузок, которые связаны с познавательной деятельностью.
- Формировать у детей навыки и стремление к здоровому образу жизни.

6. Отметьте, сколько раз нужно проводить тематические спортивные прогулки с дошкольниками (один вариант ответа):

- 1–2 раза в неделю;
- 1–2 раза в месяц;
- 1 раз в квартал;
- 2–3 раза в течение учебного года.

7. Перечислите, с какими спортивными играми Вы знакомите детей в ходе прогулок \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Напишите на обратной стороне анкетного листа, какая помощь и поддержка наставника вам необходима, чтобы повысить эффективность спортивных прогулок с детьми.

Благодарим за участие!