

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 7 «Ладушки»  
(МБДОУ «Детский сад № 7 «Ладушки»)

**Программа организации наставничества  
в МБДОУ «Детский сад № 7 «Ладушки»  
г. Междуреченска**

**«Ступеньки к мастерству»**

Срок реализации программы: 2 учебных года

# **"СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ"**

**(Программа наставничества)**

Принято  
На педагогическом совете  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Утверждено  
Приказом МБДОУ «Детский сад № 7  
«Ладушки» от 13.11.2023 № 54



«Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать». Н.Н. Бурденко.

## 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 (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 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:*

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы;
- Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат.

- ❖ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- ❖ Качественное изменение отношений в коллективе.
- ❖ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ❖ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

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.

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, психологам ДОУ.

## **I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.**

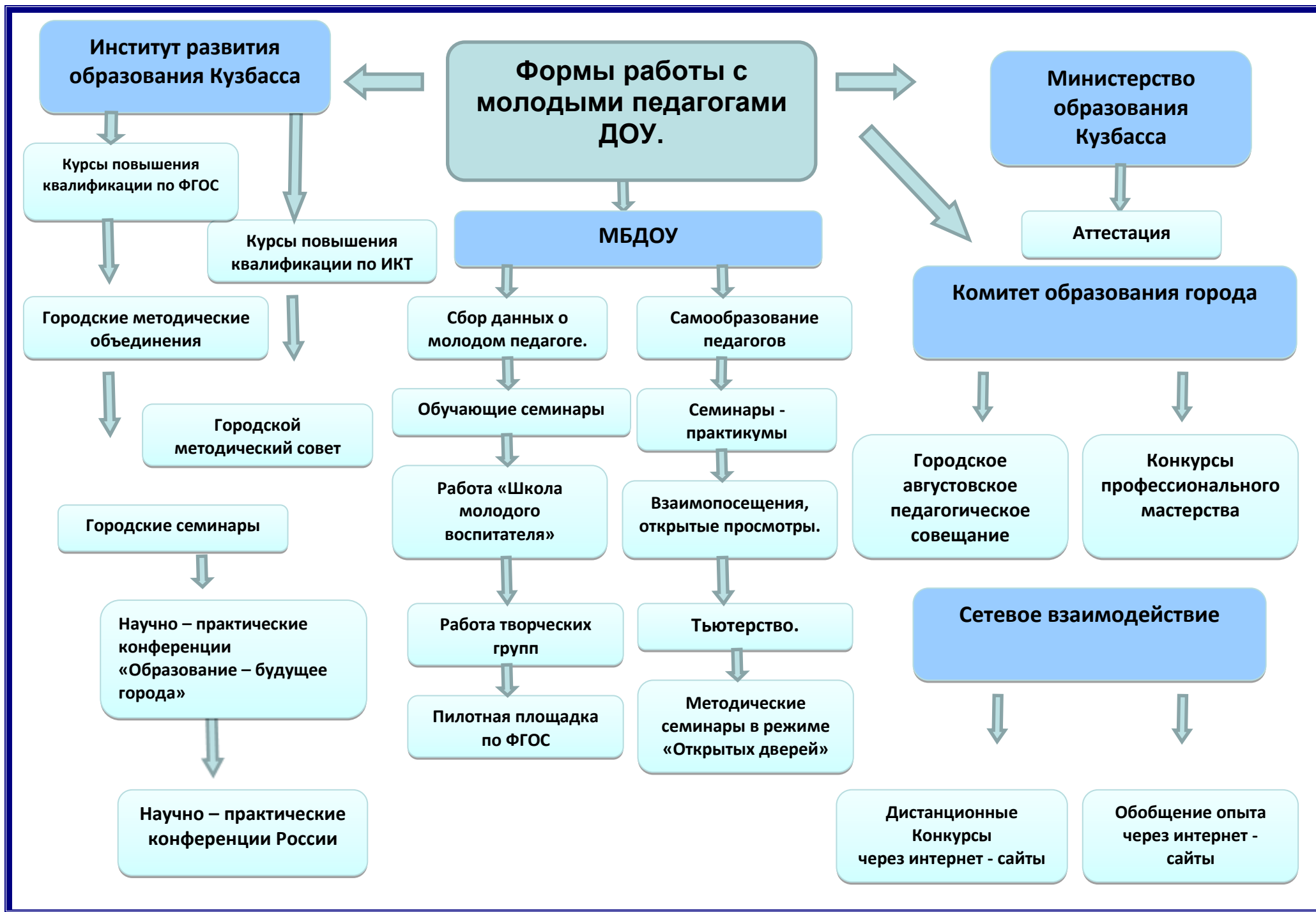
**Цель:** помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### **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.
- Знакомление 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.

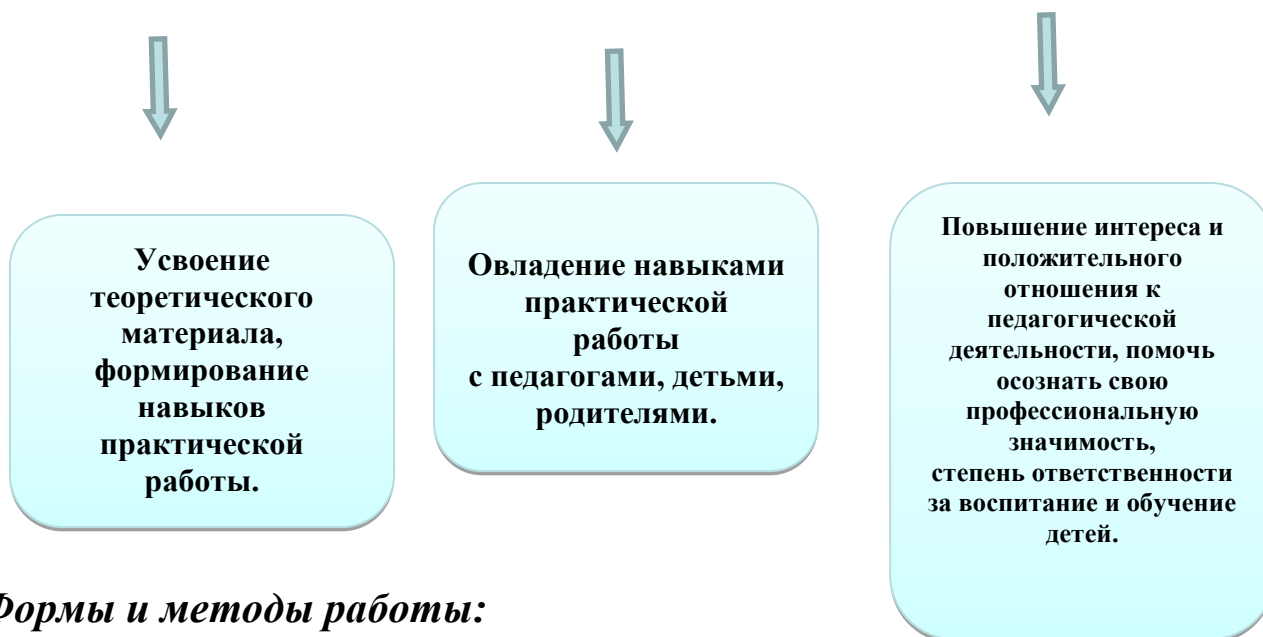
*1 этап:  
диагностический.*

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

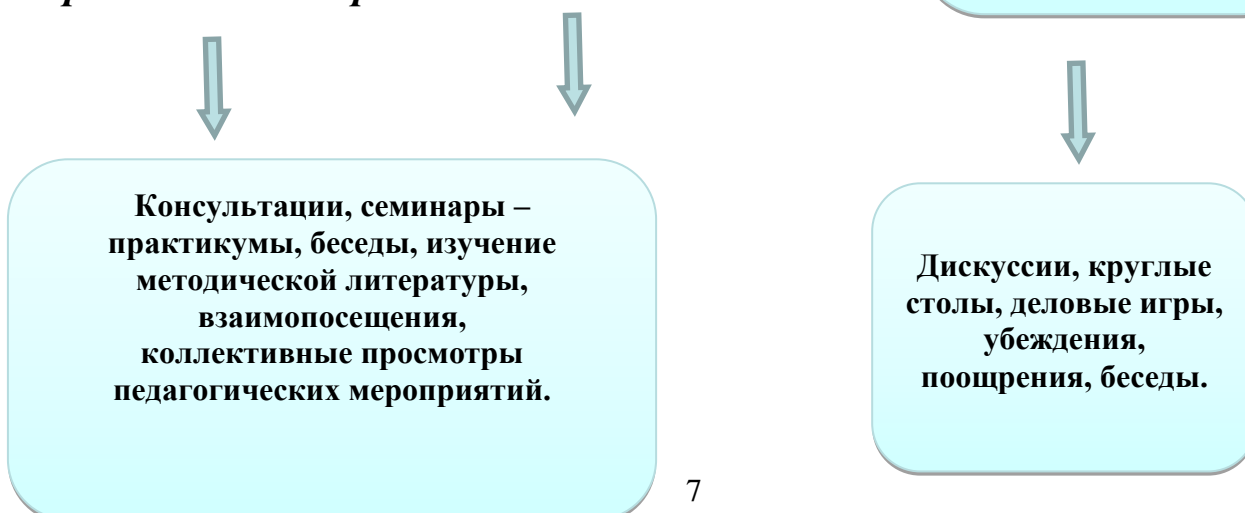
В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:



*Содержание и цели работы:*



*Формы и методы работы:*



**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 и разработку индивидуального плана профессионального становления:**

- ✚ назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только 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:**

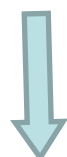
- ✚ оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

**НАСТАВНИЧЕСТВО.**



***Наставник.***



**Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.**



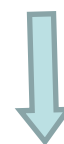
**Молодой педагог**



**Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.**



**Старший воспитатель**



**Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; регулирует взаимоотношения между сотрудниками.**

## 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 ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, 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, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. 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 фиксирует в «Творческой тетради». 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 школе молодого воспитателя»</li> <li>3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога».</li> <li>4. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе».</li> </ol>	Старший воспитатель, отв. педагог – наставник.
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя».</li> <li>2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.</li> <li>3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность)</li> <li>4. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов</li> </ol>	Старший воспитатель,  отв. педагог – наставник.  Закрепленные педагоги – наставники
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</li> <li>2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу»</li> <li>3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам пед. мониторинга</li> </ol>	Педагоги- наставники отв. педагог – наставник  Закрепленные педагоги – наставники
Январь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</li> <li>2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</li> <li>3. Контроль за планированием организации работы с родителями</li> </ol>	Педагоги – наставники отв. педагог – наставник  Закрепленные педагоги – наставники
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</li> <li>2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</li> <li>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</li> </ol>	Старший воспитатель, отв. педагог – наставник Закрепленные педагоги – наставники
Март	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</li> <li>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами.</li> <li>3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»</li> </ol>	Педагоги – наставники, зам. зав. по ВМР  Молодые педагоги
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</li> <li>2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</li> <li>3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</li> </ol>	Старший воспитатель, Педагоги – наставники

## 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.

Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»*

*С.А. Макаренко.*

## **Используемая литература.**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДООУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДООУ. М.2004.
5. Журналы: «Управление ДООУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.