

**ПРИНЯТО:**  
Педагогическим советом  
Протокол № 1  
От «29» августа 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующая МКДОУ  
«Ягодка» Детским садом № 17  
х. Садовый  
Н.П. Кива  
Приказ № 10 от «29» августа 2024 г.



**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**«Ступеньки к мастерству»**  
**муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения детский сад №17**  
**«Ягодка»**  
**х. Садовый Минераловодского района**  
**Ставропольского края**

**Срок реализации: 2024-2025 гг.**

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Цель, задачи программы
4. Основные термины
5. Содержание программы
6. Критерии отбора наставников
6. Этапы реализации программы
7. Механизм реализации программы

## 1. Паспорт программы

Цель: Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи: привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МКДОУ д/с №17 «Ягодка» х. Садовый. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Структура программы: паспорт программы, пояснительная записка, содержание программы, этапы реализации программы, механизм реализации

Участники программы: Заведующая МКДОУ д/с №17 «Ягодка» х.Садовый, старший воспитатель, педагоги, педагоги-наставники, молодые (*вновь принятые*) педагоги.

Ожидаемые результаты: Молодые или вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в структурном подразделении детского сада.

Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

## 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 строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. 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 молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества в ДОУ разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность: Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: 1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; 2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; 3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО 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 молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «*Ступеньки к мастерству*» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Формы и методы работы с молодым специалистом.**

## Индивидуальные

- ✓ Консультирование
- ✓ Беседы
- ✓ Анкетирование
- ✓ Наблюдение
- ✓ Тестирование
- ✓ Участие в конкурсах
- ✓ Самообразование
- ✓ Самообучение в информационном пространстве интернет

## Групповые

- ✓ Семинары
- ✓ Тренинги
- ✓ Практикумы
- ✓ Участие в конкурсах
- ✓ Дискуссии
- ✓ Выставки

### 3. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи: 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

#### 4. Основные термины.

*Наставничество* — это практика введения нового сотрудника в (*учреждение*) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

*Наставник* — опытный сотрудник компании (учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

*Стажер* — новый сотрудник учреждения (*молодой педагог или педагог без опыта работы*) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОО это воспитатели, которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

*Критерии отбора наставников* — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

#### 5. 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.

Наставничество в МКДОУ д/с №17 «Ягодка» х. Садовый является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (*до 3-х лет*) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, развития мастерства педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают: адаптацию (*освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности,* ); стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности); преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Программа «*Ступенька в мастерству*» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

#### 6. Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника, должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.

Показатели: результативности, стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

#### Профессиональные знания и навыки:

- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраст;

- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;

- знание компьютерной программы.

#### Профессионально важные качества личности:

- умение обучать других;

- умение слушать;

- умение говорить (*грамотная речь*);

- аккуратность, дисциплинированность;

- ответственность;

- ориентация на результат.

Личные мотивы к наставничеству - потребность в приобретении опыта управления людьми:

- желание помогать людям (*помощь раскрыться новичкам*);

- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Права наставника: включать с согласия заведующей (старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста. \_Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## Взаимодействие наставника и молодого специалиста



### 7. Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя : изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве. Изучение дефицита компетенций молодых специалистов. Разработка программы сопровождения молодых специалистов в первый год работы. Закрепление молодых специалистов за воспитателями стаж рами. Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами. Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ОУ и утверждаются приказом заведующей МКДОУ д/с №17 «Ягодка» х. Садовый указанием срока наставничества (*не менее одного года*).

II этап Реализационный включает в себя:

Изучение теоретического основания и содержания программы

«*Детство*» под редакцией / Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева и др. — СПб. : ООО «Издательство «Детство- Пресс», 2019.- 352 с.

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми. Совместное составление календарного и перспективного планов работы, проектирование образовательного процесса. Изучение опыта работы коллег детского сада. Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах. Взаимопосещение образовательных мероприятий молодых специалистов и наставников. Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях. Консультации для молодых специалистов по работе с родителями. Самообразование молодых специалистов.

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

Основной задачей работы с начинающими педагогами (*молодыми специалистами*) — повышение качества и эффективности образовательного процесса, стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога: индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (*если они пришли из других сфер деятельности*). Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

Деятельность всевозможных клубов, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.

Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации. Организация индивидуального наставничества: распределение наставников, оформление документации по наставничеству, рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально - личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя). Своевременное решение конфликтных ситуаций.

#### Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству : наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия,



круглые столы, семинары-практикумы и т. д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**Вывод:** система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой работы ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: в образовательной организации, на муниципальном уровне, анализ результатов работы на педагогическом совете. Ежегодное подведение итогов работы, обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

#### 8. Механизм реализации программы

Реализация программы «*Ступенька к мастерству*» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами, педагогами, имевшими перерыв в работе, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации).

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

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

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы 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 наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т. е. результаты реализации программы «*Ступенька к мастерству*» представляются на итоговом педагогическом совете.

**Планирование деятельности наставника на 2024-2025 уч. гг.**

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы. Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Октябрь
3	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми	Декабрь
5	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проект «День защитника Отечества».	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.  Консультация и ответы на интересующие вопросы	Февраль

7	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

#### Планирование деятельности наставляемого на 2024-2025 уч. гг.

№	Содержание работы	Сроки
1	Продолжить знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. Изучение документации: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ФГОС</li> <li>➤ изучение целей и задач годового плана;</li> <li>➤ структура перспективно-календарного планирования; структура комплексно-тематического планирования.</li> <li>➤ Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы)</li> </ul>	Сентябрь
2	1. Оформление и ведение документации в группе. Проверить ведение документации, обсудить, дать рекомендации по ведению документации. 2. Проведение родительского собрания. Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.	Октябрь
3	1. Повышение своего профессионального мастерства, посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей. 2. Систематизация и оформление материала по теме самообразования 3. Ведение педагогической документации (контроль)	Ноябрь
4	1. Аттестационные требования к квалификационным категориям. Изучение нормативной документации 2. Проведение подвижных игр на прогулке 3. Просмотр новогоднего утренника (молодой специалист в роли ведущего)	Декабрь

5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация и проведение сюжетно-ролевой игры (Практическая помощь, рекомендации, анализ)</li> <li>2. Выявление профессиональных затруднений (Совместное определение путей их устранения)</li> <li>3. Организация и руководство играми детей во второй половине дня.</li> </ol>	Январь
6	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Использование современных здоровьесберегающих технологий</li> <li>2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</li> <li>3. Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.</li> </ol>	Февраль
7	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка консультаций для педагогов и родителей по теме самообразования. (Рекомендации, помощь в подборе литературы, материалов)</li> <li>2. Консультация по работе с детьми в книжном, математическом уголке, уголке экспериментирования.</li> <li>3. Участие в утреннике (выполнение роли персонажа)</li> <li>4. Просмотр открытых мероприятий в ДООУ</li> </ol>	Март
8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проектная деятельность с детьми</li> <li>2. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом</li> <li>3. Выступление на педагогическом совете (консультация)</li> </ol>	Апрель
9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей (Контроль)</li> <li>2. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования (Анализ, обсуждение)</li> <li>3. Анализ выполнения рабочей учебной программы</li> <li>4. Подготовка к летне-оздоровительному периоду</li> </ol>	Май
Отчет об итогах наставничества		

### **Заключение.**

Таким образом, у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. А выработанная система работы 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.