

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
«Солнышко» п. Октябрьский  
(МКДОУ детский сад «Солнышко» п. Октябрьский)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ Рукосуева Е.В.  
\_\_\_\_\_ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ детский сад  
«Солнышко» п.Октябрьский \_\_\_\_\_ З.К.Вализер  
Приказ 59-ОД от 09.08.2024 г.

## Программа наставничества «В помощь педагогу»

Составила: старший воспитатель:  
Мусанева П.М.

п. Октябрьский, 2024

## **Пояснительная записка**

**Актуальность.** Одной из важнейших задач ДОУ является организация профессиональной адаптации молодого педагога к образовательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Организация наставнической работы с педагогами направлена на развитие у познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, на содействие росту его профессиональной значимости.

Новизна программы заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС и ФОП ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. №1155);

### **Цель и задачи программы**

**Цель:** повышение профессионального мастерства педагога, приобретение и совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

**Задачи:**

1. Оказать помощь молодому педагогу в освоении профессии.
2. Создать условия для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
3. Формировать профессионально значимые качества молодого педагога, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, воспитывать потребности в непрерывном самообразовании.
4. Вовлекать молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании.
5. Оказать моральную и психологическую поддержку молодому педагогу в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

## **Содержание наставнической деятельности**

направлено на:

- повышение профессионального мастерства молодого педагога.
- приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы по самообразованию, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- развитие творческого потенциала;
- мотивирование молодого педагога к участию в инновационной деятельности;
- прослеживание динамики развития профессиональной деятельности молодого педагога;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого педагога через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

## **Теоретические основы программы**

### **Нормативное правовое обеспечение Программы:**

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
4. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога)

### **Основными разделами содержания Программы**

являются:

- изучение готовности молодого педагога к осуществлению педагогической деятельности;
- повышение профессионального уровня молодого педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования молодого педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

### **Условия реализации Программы**

- профессиональное становление начинающего педагога осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в

системе методической работы ДОУ;

- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого педагога в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога всем коллективом ДОУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям, которые помогают педагогу реализовать инновационные подходы.

### **Принципы реализации Программы**

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта.

### **Этапы реализации Программы:**

#### **1 этап Диагностический**

**Цель:** Определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

#### **Формы и методы работы:**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами профессиональной деятельности с целью содействия в профессиональном интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

#### **2 этап Проектировочный (основной)**

**Цель:** Разработка и реализация плана наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.

#### **Формы и методы работы:**

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога.
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.
3. Оказание методической помощи опытными педагогами молодому педагогу (воспитатели 1 квалифицированной категории, музыкальный руководитель, педагог-психолог).
4. Помощь по подбору и использованию педагогических пособий, игрового и дидактического материала.
5. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **3 этап Аналитический (контрольно-оценочный)**

**Цель:** Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Формы и методы работы:**

1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
2. Динамика профессионального роста;
3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
5. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом;
6. Подведение итогов, выводы.

#### **Формы работы с молодым педагогом**

##### **КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

##### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива ДООУ.

Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых педагогов с кратким рассказом о традициях, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово педагогам, пришедшим на работу в ДООУ год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные педагоги. Такая форма работы позволит молодым педагогам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

##### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах педагоги вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовских конфликтов.

##### **Наглядная педагогическая пропаганда.**

Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых

педагогов с вопросами организации образовательного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, ООД опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации образовательного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми педагогами. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации образовательного процесса воспитания.

### **«День молодого педагога»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в педагоги. Каждому из молодых педагогов предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые педагоги. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## ГРУППОВАЯ РАБОТА.

### Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых педагогов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого педагога, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник

должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

7) Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной образовательной(воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательного процесса в ДОУ.

В групповой работе с молодыми педагогами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, педагоги-психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

## ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – обучаемый».

### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки педагога.

### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

### **Прогнозируемые результаты наставничества**

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.
- Использование в работе новых педагогических технологий.
- Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

## План работы с воспитателями на 2024-2025 учебный год

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Август - сентябрь	<p>Создание приказа о наставничестве. Закрепление воспитателей 1 категории за воспитателями</p> <p>Сбор данных о воспитателе Анкетирование педагогов.</p> <p>Консультация по теме «Организация развивающей предметно- пространственной среды в группе».</p>	<p>заведующий, наставник</p>
Октябрь-Ноябрь	<p>«Личностный паспорт воспитателя».</p> <p>Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.</p> <p>Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования.</p> <p>Методика проведения занятий.</p> <p>Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.</p>	<p>старший воспитатель,      наставники</p>
Октябрь-Декабрь	<p>Организация посещений воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>Оформление документации по педагогическому мониторингу.</p> <p>Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя. Взаимопосещение новогодних утренников.</p>	<p>Наставники      Муз.рук-ль</p>

Январь	<p>Организация посещений воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)</p> <p>Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p>	<p>старший воспитатель, педагоги – наставники</p>
Февраль	<p>Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	<p>старший воспитатель, педагог – наставник</p>
Март	<p>Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий педагогами</p>	<p>педагоги – наставники, старший воспитатель,</p>
Апрель	<p>Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий воспитателей.</p> <p>Тестирование педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p>	<p>старший воспитатель, педагоги – наставники</p>
Май	<p>Отчёт по наставничеству</p>	<p>наставники</p>

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
2. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.- С.8-16.
3. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методические рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
4. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М.,1994.-203с.
5. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
6. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых педагогов в процессе методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
7. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
8. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
9. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации лично-ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. –Волгоград, 2003. 156с.
- 10.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.
- 11.Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред. С.Г. Вершловского. – М., Просвещение, 1988. – 144 с.