

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 14»  
(МБДОУ «Детский сад № 14»)

Принято на Педагогическом совете,

Вятская Н.А.  
ФИО, подпись

«16» сентября 2022 г.  
Протокол № 2

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 14

Н.В. Марычева

ФИО, подпись

Приказ № 904 от «10» сентября 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
В МБДОУ «Детский сад № 14»**

**1. Общие положения:**

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 5 лет.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также знание дошкольных методик.

**2. Цели и задачи наставничества:**

**Цель наставничества** – обобщение и распространение педагогического опыта через оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

**Задачи наставничества:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

**3. Организационные основы наставничества:**

3.1 Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ.

3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

3.3 Наставниками могут быть:

- аттестованные педагоги 1 и высшей квалификационной категории;
- педагоги, имеющие педагогический стаж более 5 лет.

3.4 Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.5 Кандидатуры наставников утверждаются приказом по ДОУ на 3 учебных года.

3.6 Замена наставника производится приказом заведующей ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного (после конфликтной ситуации аналитического заключения педагога-психолога).

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

3.8 За успешную работу наставник отмечается заведующей ДОУ по действующей системе поощрения согласно локальных актов по ДОУ.

### **3 Обязанности наставника:**

4.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2 Изучать:

-деловые и нравственные качества молодого специалиста;  
-отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу ДООУ, детям и их родителям;

-его увлечения, наклонности, круг досугового общения, профессиональную этику педагогического работника.

4.3. Вводить в должность.

Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, внегрупповых мероприятий.

4.4 Разрабатывать совместно с молодым специалистом план по профессиональному самообразованию, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.5 Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.6 Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.7 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.8 Вести дневник работы наставника и периодически докладывать на административном совещании, педагогическом часе о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.9 Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **5 Права наставника:**

Подключать с согласия заместителя заведующего других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста

### **6 Обязанности молодого педагога:**

6.1 Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2 Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3 Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4 Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5 Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

### **7 Права молодого педагога:**

7.1 Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2 Защищать свою профессиональную честь и достоинство в рамках принятой в ДООУ профессиональной этики.

7.3 Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.4 Повышать квалификацию удобным для себя способом.

### **8 Руководство работой наставника:**

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

#### **Старший воспитатель обязан:**

- представить назначенного молодого специалиста педагогам ДООУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ОУ;
- определить меры поощрения наставников.

### **9 Документы, регламентирующие наставничество:**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

- приказ заведующей ДООУ об организации наставничества; протоколы заседаний педагогического совета;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- дневник работы наставника.

9.2 По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **Методические рекомендации по развитию наставничества в образовательной организации**

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы дошкольного наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1. обратить особое внимание молодого специалиста на:
  - требования к организации учебно-воспитательного процесса;
  - возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
  - требования к ведению дошкольной документации.
2. обеспечить поддержку молодым педагогам в области:
  - практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
  - разработки программы творческого саморазвития;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- определение направлений повышения квалификации;
- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;
- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию. Руководитель образовательного учреждения совместно с старшим воспитателем ,

педагогом наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов. Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы «Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса».

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация детского сада и наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;

- организация работы с неуспевающими воспитанниками;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Администрация детского сада или воспитатель наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

**АНКЕТА**  
для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

**Да / Нет / Частично** (*подчеркните*)

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? \_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении занятий
- проведении внегрупповых мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с воспитанниками, их родителями
- другое (*допишите*) \_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников на занятии
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников
- развивать творческие способности воспитанников

другое (*допишите*) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (*допишите*) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников
- учет и оценка знаний воспитанников
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (*допишите*) \_\_\_\_\_

## ПАМЯТКА

молодому воспитателю

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как воспитателю - наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);
- написать характеристику группы);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, развлечения, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- занятия;
- участие в общедошкольных мероприятиях;
- дела группы;
- работа с родителями;
- индивидуальная работа с воспитанниками

Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:

- рабочие тетради ;
- журнал посещаемости;
- план воспитательной работы ;
- личные дела воспитанников;
- психолого-педагогические карты изучения личности воспитанников (по необходимости);
- папки с разработками воспитательных мероприятий. Составьте себе памятку:
- группа, закреплённая за вами;
- прикрепленный дошкольный участок;
- день выпуска общедошкольной или групповой газеты;
- список многодетных и социально не защищенных семей;
- сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- педсоветы в квартал 1 раз ;
- расписание занятий группы;
- расписание по личной учебной нагрузке;
- состав родительского комитета (если е есть Попечительский совет, то указать представителяот группы );
- дни рождения воспитанников по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых могут принять участие родители



**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН**  
работы наставника на период с сентября по май

| № п/п | Наименование мероприятий  | Сроки выполнения | Отметка о выполнении | Примечание |
|-------|---|------------------|----------------------|------------|
| 1.    | Изучить анкетные данные специалиста   |                  |                      |            |
| 2.    | Ознакомить специалиста с историей и традициями ОУ   |                  |                      |            |
| 3.    | Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ |                  |                      |            |
| 4.    | Провести со специалистом беседу о профессиональной этике  |                  |                      |            |
| 5.    | Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу               |                  |                      |            |
| 6.    | Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий  |                  |                      |            |
| 7.    | Оказать методическую помощь   |                  |                      |            |
| 8.    | На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы взаимодействия с другими организациями                         |                  |                      |            |
| 9.    | Подготовить характеристику на закрепленного специалиста   |                  |                      |            |

\_\_\_\_\_  
ФИО наставника

\_\_\_\_\_  
Подпись наставника

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Приложение 5  
к Положению о наставничестве

Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над молодым педагогом

| № п/п | Выполняемые мероприятия | Время | Метод выполнения | Отметка о выполнении |
|-------|-------------------------|-------|------------------|----------------------|
| ДАТА  |                         |       |                  |                      |
| 1.    |                         |       |                  |                      |
| 2.    |                         |       |                  |                      |
| ДАТА  |                         |       |                  |                      |
| 1.    |                         |       |                  |                      |
| 2.    |                         |       |                  |                      |

**Отчет о проделанной работе по организации наставничества за 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_ год**

| Наименование ОУ   |  |   |                |                   |  |             |  |
|---|--|---|----------------|-------------------|--|-------------|--|
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника  |  |   |                |                   |  |             |  |
| Педагогический стаж работы наставника                                 |  |   |                |                   |  |             |  |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество   |  |   |                |                   |  |             |  |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом         |  |   |                |                   |  |             |  |
| <b>Шкала оценок</b>   |  |   |                |                   |  |             |  |
| 1   | 2  | 3   |                |                   | 4  |             |  |
| не соответствует требованиям (знания владение навыками отсутствуют)   | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) |                |                   | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |             |  |
| <b>Профессиональные знания и умения</b>                               |  |   |                |                   |  |             |  |
| №   | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества   | Дата начала   | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя  | Комментарии |  |
| 1   |  |   |                |                   |  |             |  |
| 2   |  |   |                |                   |  |             |  |
| Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) |  |   |                |                   |  |             |  |
| Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)                 |  |   |                |                   |  |             |  |

## **Программа наставничества «СТУПЕНЬКИ К ТВОРЧЕСТВУ»**

Разработчик: старший воспитатель  
Вятская Н.А.

«Всегда вперёд, после каждого совершённого 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 ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДОУ, 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;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

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.

**Обязанности наставников:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления

последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

— изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;

— знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;

— вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

— оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;

— разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;

— оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,

— личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

— периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

— подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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.

## **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.

Ознакомление 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 теоретических 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).
- 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.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

### **2 этап: практический**

- 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 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 разработку индивидуального плана профессионального становления:

- o назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- o педагогическое самообразование и самовоспитание;
- o участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;
- o участие в работе методического объединения;
- o участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

#### Старший воспитатель – молодой специалист:

- o создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- o обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- o 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.

### **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 ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, 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 ДОО, 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 группе наставников при педагогическом совете ДООУ.</li> <li>3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов.</li> <li>4. Планирование образовательной деятельности на неделю - (планирование разных видов деятельности в течение дня).</li> <li>5. Рабочая программа педагога.</li> <li>6. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе».</li> </ol>   | старший воспитатель, наставник                               |
| Октябрь-<br>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. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования.</li> <li>4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность).</li> <li>5. Методика проведения занятий.</li> <li>6. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов.</li> <li>7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.</li> </ol> | старший воспитатель,<br><br>наставники                       |
| Октябрь-<br>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> <li>4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.</li> <li>5. Взаимопосещение новогодних утренников.</li> </ol>   | наставники   |
| Январь                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</li> <li>2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)</li> <li>3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</li> <li>4. Контроль за планированием организации работы с родителями</li> </ol>  | старший воспитатель, 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, педагог – наставник                     |
| 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, старший воспитатель, 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                   |
| Май                               | Отчёт по наставничеству   | 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.***