

Утверждаю:  
заведующий МАДОУ № 1

---

Проскуракова О.А.  
30.06.2021

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ»**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 1 «Василёк»**

Сысерть, 2021

## Содержание

1.	Пояснительная записка	3
2	Паспорт программы	4
3	Поэтапная реализация программы	4
4	Наставничество	7
5	План работы с молодыми педагогами	8
6.	Заключение	10

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

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

### *Ожидаемый результат*

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

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребенка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение,

обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

## 2. 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:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. 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 НОД с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимопосещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературой

### **Условия эффективности работы.**

- Взаимосвязь всех направлений 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 информацией.

## 3. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

**Цель:** помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

**1 этап: диагностический.**

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

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

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку
2. Воспитатели, с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

**Содержание и цели работы:**

1. Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.
2. Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями
3. Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.

**Формы и методы работы:**

1. Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.
2. Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

**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 и разработку индивидуального плана профессионального становления:***

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

### **Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:**

#### **Заместитель заведующего – молодой специалист:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

#### **Молодой специалист – воспитанник и его родитель (законный представитель):**

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

#### **Молодой специалист – воспитанник**

- оказание поддержки со стороны коллег

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в 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

#### 4. НАСТАВНИЧЕСТВО

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

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

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

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

*1 ступень* – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении.

Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.  
**Задача:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.

- Изучение нормативно – правовой базы.

- Ведение документации.

- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).

- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

Молодой воспитатель несколько дней под руководством заместителя заведующего проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За этот период он знакомится с воспитанниками, родителями, младшим воспитателем, изучает режим дня группы, документацию и т.д.

Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии заместителя заведующего. 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 в муниципальном методическом объединении СГО

**2 ступень** – 2 -5- й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе заместитель заведующего 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

## 5.ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Месяц	Содержание мероприятий	Ответственный
09-10	1.Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Разработка «Положения о школе молодого воспитателя» 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых	заместитель заведующего, наставник



	<p>педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога».</p> <p>4. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе»</p>	
<b>11</b>	<p>1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя».</p> <p>2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.</p> <p>3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность)</p> <p>4. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов</p>	<p>заместитель заведующего, наставник</p>
<b>12</b>	<p>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу»</p> <p>3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педмониторинга</p>	<p>заместитель заведующего, наставник</p>
<b>01</b>	<p>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>3. Контроль за планированием организации работы с родителями</p>	<p>заместитель заведующего, наставник</p>
<b>02</b>	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	<p>заместитель заведующего, наставник</p>
<b>03</b>	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов</p>	<p>наставники, молодые педагоги</p>

	педагогических мероприятий молодыми педагогами. 3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»	
<b>04 - 05</b>	1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.	заместитель заведующего, наставник молодые педагоги

## 6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное и своевременное 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.

Предложенная программа «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам в ДОУ, 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.*