


ПРИНЯТО  
Протокол заседания  
педагогического совета № 1  
от «30» августа 2022г.

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 61 «Малышок»  
  
Т.А. Левенко  
Протокол № 72 от «01» сентября 2022 г



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 61 «Малышок»  
  
В.В. Голубь  
Приказ № 2 -ОД от «01» сентября 2022 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
для работы с молодыми педагогами  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61 «Малышок»  
города Ставрополя**

Ставрополь-2022

## Содержание

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	4
3.	Содержание программы	4
3.1.	Система работы с молодыми педагогами	4
3.2.	Этапы реализации программы	5
3.3.	Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	6
3.4.	Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	8
3.5.	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	9
3.6.	Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	10
3.7.	Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	11
3.8.	Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	14
3.9.	Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	16

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы смолодыми педагогами МБДОУ «Детский сад № 61 «Малышок»
<b>Организация-исполнитель</b>	МБДОУ «Детский сад № 61 «Малышок»
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
<b>Основные направления</b>	1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
<b>Условия эффективности</b>	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической документацией
<b>Ожидаемые результаты</b>	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

### **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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 образовательной организации, заместители руководителя, старший воспитатель осознают 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 необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

### **Содержание программы**

#### **Система работы с молодыми специалистами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель, наставник - молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

## Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

### **Этапы становления молодого специалиста включают:**

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

#### **1й этап - адаптационный.**

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

#### **2й этап – основной (проектировочный).**

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

#### **3й этап – контрольно - оценочный.**

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### 3.1. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№п/п	Содержание деятельности/задание	Формы взаимодействия	Сроки/ период выполнения	Отметка о выполнении	Результат, продукт деятельности
1.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральным законом «Об образовании»;</li> <li>• Федеральным государственным образовательным стандартом;</li> <li>• Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;</li> <li>• Конвенцией ООН о правах ребёнка;</li> <li>• Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ;</li> <li>• Уставом учреждения;</li> <li>• Локальными актами учреждения.</li> </ul>	Консультации, ответы на интересующие вопросы.	сентябрь		
2.	Оформление документации группы. Мониторинг развития воспитанников	Подбор диагностического материала	сентябрь		Карты наблюдения
3.	Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса	Консультация, оказание помощи	октябрь		
4.	Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание	Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение	сентябрь		Выступление на родительском собрании
5.	Методика проведения образовательной деятельности	Взаимопосещение образовательной деятельности и режимных моментов	октябрь		
6.	Самообразование педагога, выбор темы	Консультирование, помощь в ведении портфолио педагога	ноябрь		Определение темы, создание портфолио
7.	Составление конструктора и проведение образовательной деятельности молодым педагогом	Посещение ОД и режимных моментов молодого педагога, обсуждение	декабрь		Конструктор образовательной деятельности
8.	Психолого-педагогические основы установления контакта с семьями воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям	Составление плана работы с детьми и родителями, разработка проекта	декабрь		Проект оформления группы
9.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»	январь		

10.	Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ	Знакомство с основными документами, регламентирующим и деятельность ДОУ	январь		
11.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника	февраль		
12.	Использование современных технологий в образовательном процессе	Консультация, ответы на интересующие вопросы	февраль		
13.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на прогулочном участке	Консультация, мастер-класс, обсуждение	март		Пополнение РППС
14.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями	Консультация, разработка материалов для родителей	март		Мероприятие для родителей
15.	Организация и руководство творческими играми детей	Консультация, наблюдение за работой молодого специалиста	апрель		
16.	Причины и возникновение конфликтных ситуаций и урегулирование в процессе педагогической деятельности	Обсуждение, консультация	апрель		
17.	Организация педагогического мониторинга	Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	май		
18.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	май		
19.	Подведение итогов работы	Самоанализ молодого педагога	май		

Приложение 1

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**  
**ПЛАН ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**  
 педагога-наставника и молодого педагога  
 Информация об участниках взаимодействия

	Информация о педагоге-наставнике	Информация о молодом педагоге
ФИО		
Дата рождения		
Должность		
Образование		
Педагогический стаж		
Стаж работы по профилю педагогической деятельности		
Стаж работы в данном учреждении		
Квалификационная категория		

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

№п/п	Содержание деятельности/задание	Формы взаимодействия	Сроки/ период выполнения	Отметка о выполнении	Результат, продукт деятельности



**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	– освоение практических навыков работы;	
	– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
	– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
	– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
	– личные консультации в заранее определенное время;	
	– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
	– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации: \_\_\_\_\_

## Анкеты для молодого педагога

## Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- В календарно-тематическом планировании
- - в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_;
- в проведении организованной образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_.

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовываться само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать 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)\_\_\_\_\_.

б. 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 познавательной деятельности воспитанников;
  - оценка достижений воспитанников, динамики развития;
  - психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов - урегулирование конфликтных ситуаций;
  - формы работы с родителями;
  - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками - другое
- (допишите)\_\_\_\_\_.

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались; -

другое \_\_\_\_\_.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю; -

другое \_\_\_\_\_.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме

«Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов; -

другое \_\_\_\_\_.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда; -

другое \_\_\_\_\_.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет; -

другое \_\_\_\_\_.

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

\_\_\_\_\_.

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_\_\_\_\_.

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка.

Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности			

	ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки

