

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №18» Изобильненского городского округа Ставропольского края  
(МКДОУ «Детский сад №18» ИГОСК)**

356140, РФ, Ставропольский край, Изобильненский городской округ, г. Изобильный,  
Поселок Сахзавода, 12

Телефон/факс 8 8(86545) 2-91-87; E-mail: [izodou18@mail.ru](mailto:izodou18@mail.ru)

Утверждено:  
на заседании педагогического совета  
МКДОУ «Детский сад №18» ИГОСК  
протокол №2  
от «01» сентября 2022г.



Утверждаю:  
заведующий МКДОУ  
«Детский сад №18» ИГОСК  
М.Н.Бабкова

Приказ №54 от 14.09.2022 г.

**Программа наставничества  
«Педагог-педагог»  
на 2022 – 2023 учебный год**

г.Изобильный, 2022

## **Содержание:**

### 1. Целевой раздел

Пояснительная записка

Этапы обучения неопытного педагога

Цели и задачи

Планируемые результаты

### 2. Содержательный раздел

Критерии отбора наставника

Этапы профессионального обучения неопытного педагога

Перспективный план работы педагога-наставника

Контроль деятельности наставляемых педагогов (диагностика)

## 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### Пояснительная записка

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Когда молодой воспитатель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации воспитательно-образовательного процесса;
- требования к ведению документации;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

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, поступающие в дошкольные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая.

Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования дошкольника. Каждый ребенок требует индивидуализации подхода, добра, участия, ласки.

Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

#### **Этапы становления молодого педагога 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)

Программа, должна помочь становлению молодого (неопытного) педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого (неопытного) и поддержания педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

### **Цели и задачи**

#### **Цель программы:**

Оказание помощи молодым (неопытным) специалистам в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОУ.

#### **Задачи программы:**

1. Содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества.
2. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно коммуникативной среды.
3. Содействовать участию в стратегических партнерских отношениях.
4. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов.
5. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. В том числе молодых/начинающих педагогов.
6. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.
7. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога.
8. Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога.
9. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога.

## Планируемые результаты

1. Приобретение профессиональной компетентности и профессиональный рост педагогов.
  2. Овладение передовыми педагогическими технологиями и ИКТ компетенциями
- ### 2. Содержательный раздел

#### Критерии отбора наставника

Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.

Показатели результативности

- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных замечаний

Профессиональные знания и навыки

- доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
- знание компьютера программы.

Профессионально важные качества личности

- умение обучать других;
- умение слушать;
- умение говорить (грамотная речь)

Личные мотивы к наставничеству

- потребность в приобретении опыта управления людьми;

- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) ;
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

### **Этапы профессионального обучения молодого (неопытного) педагога**

Весь комплекс работ по выстраиванию системы адаптации и профессионального обучения молодого (неопытного) сотрудника условно делится на пять блоков:

- разработка документов и предложений;
- предпроектная подготовка;
- обучение;
- мониторинг;
- рекомендации.

### **Перспективный план работы педагога-наставника**

<b>№</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Сроки</b>
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор методического материала для работы	сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Вопросы по	октябрь

	молодого педагога в составлении календарного плана. Участие в родительском собрании.	Проведению и организации собрания, обсуждение.	
3.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. Изучение и внедрение здоровье-сберегающих технологий.	Посещение молодым (неопытным) специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Проектная деятельность «Покорми птиц». Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение плана по подготовке к проектной деятельности. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	февраль

7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	апрель
9.	Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	май

**Цель диагностики:**

изучение особенностей работы молодого (неопытного) педагога в дошкольном образовательном учреждении.

**Предмет диагностики:**

Процесс работы молодого (неопытного) педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения.

**Задача диагностики:**

Изучить особенности работы педагога в детском саду: трудности, профессиональные проблемы, степень удовлетворенности условиями, созданными в учреждении для их более успешной работы.



## Анкета

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

- первый месяц
- первые 3 месяца
- первые полгода
- первый год
- нужна до сих пор

2. Кто помогает Вам в решении профессиональных трудностей и проблем?

- заведующая
- старший воспитатель
- педагоги
- специалисты научно-методического центра
- коллеги по обучению в колледже, вузе
- никто не помогает

3. Кто, когда и какую помощь оказывает Вам в процессе становления профессиональной деятельности? Заполните, пожалуйста, таблицу.

Кто	Как часто, какая помощь оказана			
	Первый месяц	Первые 3	Первый год	Нужна до

		месяца		сих пор
Опытные педагоги				
Старший воспитатель				
Коллеги				
Заведующий				
Специалисты ДОУ				

4. Чаще всего заведующая и старший воспитатель приходят к Вам в группу чтобы:

- отметить положительные результаты, похвалить
- найти недостатки в работе
- помогают разобраться в неудачах

5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности, каким образом? рассчитываете на свой опыт и знания консультируетесь с коллегами обращаетесь к старшему воспитателю ваш вариант \_\_\_\_\_

В ходе решения задач диагностики необходимо выявить особенности удовлетворенности педагога взаимодействием с субъектами образовательного процесса, а именно, специалистами, работающими в детском саду, администрацией дошкольного учреждения и т.д., особенности удовлетворенности условиями, созданными в детском саду для более успешной адаптации молодых педагогов: комфортная обстановка, четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей, гибкий режим работы,

доброжелательная атмосфера в педагогическом коллективе и т.д. С этой целью предлагается использовать модифицированный тест Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой» Содержание данного теста адаптировано для работников детского сада. Молодым педагогам предлагалось ознакомиться с содержанием теста и определить степень своей удовлетворенности высказываниями по пяти бальной системе, аргументировать свой выбор.

**Рекомендации:**

Подготовка индивидуального плана профессионального становления на следующий учебный год :

- дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях детского сада.