

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 74 «Земляничка»  
(МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»)

---

ул. Энтузиастов, д. 3, г. Норильск, Красноярский край, 663333, телефон/факс (3919) 44-19-81  
e-mail: [mdou74@norcom.ru](mailto:mdou74@norcom.ru), сайт: <http://mbdou74.ucoz.net/>  
ОГРН 1022401630591, ОКПО 58801874, ИНН/КПП 2457051791/245701001

**ПРИНЯТО:**

решением Педагогического Совета  
МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»  
Протокол № 3  
от «22» ноября 2022г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом заведующего МБДОУ  
«ДС № 74 «Земляничка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Завадской  
от 22.11.2022г. № 490

**ПРОГРАММА**  
**по организации системы наставничества**  
**в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»**

**Норильск, 2022**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Цель и задачи программы	5
4. Организационные основы программы	5
5. Содержание программы	6
6. Планируемые результаты программы	9
7. Приложение	10

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»
2.	Цель	создание условий для личного и профессионального роста молодого педагога посредством методической работы.
3.	Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказывать практическую помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;</li> <li>- оказывать молодым педагогам методическую помощь в профессиональной адаптации, становлении и совершенствовании индивидуального стиля творческой деятельности.</li> <li>- разработать организационно - педагогические рекомендации по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста;</li> <li>- содействовать молодым педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной и воспитательной деятельности;</li> <li>- обеспечить реализацию потребности молодых педагогов на повышение своей профессиональной квалификации;</li> </ul> <p>оказывать консультативную помощь молодым педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.</p>
5.	Сроки	учебный год
6.	Структура программы	<p>Паспорт программы          Пояснительная записка          Содержание программы          Этапы реализации программы.          Механизм реализации          Приложение</p>
7.	Участники программы	<p>Заведующий          Старший воспитатель          Педагог-психолог          Педагоги-наставники          Молодые (вновь принятые) педагоги</p>
8.	Ожидаемые результаты	<p>Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.          Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.          Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии, применении современных педагогических технологий.          Совершенствование приемов, методов работы.          Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</p>

## 2. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые педагоги 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.

Между тем, молодой педагог требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

Молодые педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых педагогов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого педагога, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники.

Грамотные и терпеливые. Молодому педагогу необходима помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

Цель – формирование у молодых педагогов высоких профессиональных идеалов, потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, создание условий для личного и профессионального роста посредством методической работы.

Задачи:

- оказывать практическую помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;

- оказывать молодым педагогам методическую помощь в профессиональной адаптации, становлении и совершенствовании индивидуального стиля творческой деятельности.

- разработать организационно - педагогические рекомендации по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста;

- содействовать молодым педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной и воспитательной деятельности;

- обеспечить реализацию потребности молодых педагогов на повышение своей профессиональной квалификации;

- оказывать консультативную помощь молодым педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

## **3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ**

Программа по организации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка» реализуется на основании приказа заведующего дошкольным учреждением о назначении педагогов наставников и формировании наставнических пар на учебный год.

Руководство деятельностью педагога-наставника осуществляет куратор внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка» (далее - МБДОУ) на основании приказа.

Куратор определяет кандидатуры педагогов-наставников на учебный год по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные показатели в работе;

способность и готовность делиться профессиональным опытом;  
стаж педагогической деятельности более 5 (пяти) лет.

Кандидатуры педагогов-наставников рассматриваются на Педагогическом Совете и утверждаются приказом заведующего МБДОУ.

Молодые педагоги определяются по следующим критериям:  
не имеет трудового стажа педагогической деятельности в МБДОУ;  
имеет стаж педагогической деятельности менее 5 (пяти) лет;  
испытывает профессиональные затруднения по определенной тематике;

нуждается в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе.

Назначение наставнических пар производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым будет он закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ в следующих случаях:

- увольнения, перевод наставника;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

Срок реализации Программы по организации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка» – учебный год.

#### **4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Программа по организации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка» реализуется поэтапно.

Этапы реализации программы по организации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»: подготовительный, организационный, итоговый.

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

Изучение локальных актов МБДОУ о наставничестве.

Назначение наставнических пар

Подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами  
Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Организационный этап включает в себя:

Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы дошкольного образования МБДОУ.

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других образовательных учреждений.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов педагогом-наставником для молодого педагога в разных возрастных

группах.

Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодым педагогом, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее успешных методов работы с детьми.

Консультации для молодых педагогов по работе с семьями воспитанников.

Самообразование молодых специалистов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Направления деятельности по введению молодого педагога в профессию:

1. Создание в организации условий для личностных проявлений молодого педагога, для его самореализации. Индивидуальные и групповые беседы о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного дошкольного учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя МБДОУ.

2. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения молодого педагога в различных формах.

3. Вовлечение молодого педагога в инновационную, экспериментальную деятельность, в формы неформального общения профессиональной направленности.

4. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, анализ мероприятий, роста профессионального мастерства молодого педагога.

5. Обучение молодого педагога правильному и рациональному ведению документации, формам взаимодействия с семьями воспитанников.

6. Организация индивидуально-личностной программы повышения профессиональной компетентности молодого педагога.

7. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия молодого педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь молодому педагогу в проектировании,

моделировании и реализации организационно-педагогической работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодым педагогом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности молодого педагога важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Примерный план методического сопровождения деятельности молодого педагога представлен в Приложении.

Итоговый этап реализации программы включает в себя:

Показ молодым педагогом открытых мероприятий на уровне МБДОУ и/или муниципальном уровне

Анализ результатов работы наставнической пары на Педагогическом Совете.

Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества.

Основные формы и методы работы при реализации программы по организации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»:

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого педагога.

2. Контроль за деятельностью молодого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов

трудовой деятельности.

4. Личный пример педагога-наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении педагогом-наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- наблюдение;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- ярмарка педагогических идей;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми

## **5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ**

Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.

Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.

Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии, применении современных педагогических технологий.

Совершенствование приемов, методов работы.

Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

## Примерный план методического сопровождения деятельности молодого педагога

№	Форма работы	Содержание	Сроки
1	Оформление документации педагога в соответствии с требованиями. Изучение нормативно - правовой базы МБДОУ (ОП ДО, календарный план воспитательной работы, учебный план, годовой план работы МБДОУ и др.).	Консультация, оказание помощи, совместное изучение программ, пособий, оформление документации	Сентябрь
2	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары	Помощь в выборе темы, собеседование, консультация	Октябрь
3	Планирование образовательного процесса в рамках реализации ФГОС ДО и ФОП ДО. Проверка календарного планирования образовательной работы.	Консультация, оказание практической помощи	Ноябрь
4	Просмотр режимных моментов и способов использования здоровьесберегающих технологий	Консультация «Учет возрастных особенностей воспитанников при организации режимных моментов». Обсуждение конкретных примеров. Показ режимных моментов в игровой форме.	В течение года
5	«Педагогическая мастерская». Изучение методики проведения образовательной деятельности.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Учет возрастных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ»	Октябрь Декабрь Март
6	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в группе. Эффективное использование дидактического материала в работе	Обсуждение РППС (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала)	Январь
7	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Изучение документации (плана работы с родителями, протокола, родительских собраний).	Помощь в организации родительского собрания, привлечения родителей в образовательный процесс, проведении досуговых мероприятий с родителями.	Февраль
8	Инновационные технологии и процессы в обучении. Просмотр игровых тренингов по применению современных педагогических	Помощь в организации тренинга, подбора литературы и пособий	Март

	технологий		
9	Мониторинг освоения образовательной программы (знакомство с диагностическим инструментарием, с методами анализа и обобщения полученных данных).	Помощь в проведении мониторинга	Апрель
10	Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом-наставником.	Презентация, обобщение опыта и достижений	Май