



Муниципальное автономное общеобразовательное  
учреждение

«Средняя школа № 55»

г. Красноярск, 660122, ул. Академика Павлова, 70, тел. 235-50-13, e-mail: sch55@mailkrsk.ru

Принято:  
Педагогический совет  
МАОУ СШ № 55 ДСП  
Председатель *Шерн* — С. Б. Шмонова  
Протокол № 3 от « 09 » 09 2022г.

Утверждаю:

И. о. директора *С. Штернс*

Приказ № *3* от *09.09.2022* 2022г.



Программа наставничества  
Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 55» дошкольное структурное подразделение  
«Территория детства»

«Современное наставничество»

Красноярск, 2022

## Содержание.

1.	Паспорт программы	2
2.	Пояснительная записка	3
3.	Цель, задачи программы	4
4.	Содержание программы	5
5.	Этапы реализации программы	7
6.	Механизм реализации программы	10

## Паспорт программы

I	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДСП
II	Основные цели, задачи программы.	Цель наставничества – оказание профессиональной поддержки начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизация их психологических трудностей и создание условий для максимально быстрого включения в образовательный процесс ДСП.
		<p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формировать у начинающих специалистов интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации начинающих специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДСП.</li> <li>3. Выстраивать процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> <li>4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</li> <li>5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.</li> <li>6. Оказывать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта в образовательную деятельность.</li> <li>7. Эффективно использовать формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов.</li> </ol>
III	Сроки реализации программы	2022-2024 учебный год
IV	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка. Содержание программы. Этапы реализации программы. Механизм реализации программы.
V	Составители программы	Самылина Е. А. Сычева М. А. Шаталова И. В.
VI	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководитель</li> <li>• Старший воспитатель.</li> <li>• Педагоги-наставники.</li> <li>• Начинающие педагоги</li> </ul>

VII	Ожидаемые результаты Программы	Молодые или вновь принятые педагоги ДСП приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДСП.
-----	--------------------------------	--

### **Пояснительная записка.**

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России, значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, 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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАОУ «Средняя школа № 55» ДСП «Территория детства» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

#### ***Актуальность.***

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

***Проблема:***

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов в практической деятельности и теоретической части нормативно-правовых документов, и современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.**

Цель наставничества – оказание профессиональной поддержки начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизация их психологических трудностей и создание условий для максимально быстрого включения в образовательный процесс ДСП.

***Задачи:***

1. Формировать у начинающих специалистов интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации начинающих специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДСП.
3. Выстраивать процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.
6. Оказывать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта в образовательную деятельность.
7. Эффективно использовать формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов.

***Ожидаемый результат.***

1. Начинающие или вновь принятые педагоги ДСП приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество образовательного процесса в ДСП.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в дошкольном структурном подразделении (далее по тексту – ДСП) является разновидностью индивидуальной работы со специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДСП можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,

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

**Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):**

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно высокие результаты образовательной деятельности</li> <li>• отсутствие жалоб от родителей и воспитанников</li> </ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знание методики дошкольного образования, психологических, возрастных особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>• владение компьютерной грамотностью.</li> </ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение обучать других</li> <li>• умение слушать</li> <li>• умение говорить (грамотная речь)</li> <li>• аккуратность, дисциплинированность</li> <li>• ответственность</li> <li>• ориентация на результат</li> <li>• командный стиль работы</li> </ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потребность в приобретении опыта управления людьми</li> <li>• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)</li> <li>• потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</li> </ul>

Система наставничества основывается на следующих принципах:

*принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

*принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

*принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

*принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### **3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.**

**I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:**

- Изучение локальных актов образовательной организации, в том числе о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДСП и утверждаются приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**II этап Реализационный включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания Основной образовательной программы дошкольного образования и адаптированных основных образовательных программ дошкольного образования;

- 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 – пространственной и развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для начинающих специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

На первом этапе вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будет успешна, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения начинающих 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.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДСП и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

#### **План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:**

месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав МАОУ СШ № 55. - Положение МАОУ №Средняя школа № 55» «О программе наставничества».
	2. Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.



	3. Помощь в планировании образовательного процесса в ДСП	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
октябрь	1. Проведение открытого занятия.	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь.
	2. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	3. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
ноябрь	1. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.
	3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
декабрь	1. Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
январь	1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	2. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДСП	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного центра, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	4. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в

		проведении.
март	1. Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с карточкой речевых игр.
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
апрель	1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2. Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	3. Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	4. День открытых дверей.	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач
май	1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летне-оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

### III этап реализации программы – итоговый, включает в себя:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов работы;
- Обобщение опыта работы.

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

#### **4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.**

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель представляет начинающего специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и начинающим специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.