

**Принято**

Педагогический совет  
МБДОУ «Хунчугеш»  
с.Кызыл-Даг  
Протокол № 2  
от 26.08.2024

**Утверждено**

Приказом заведующего МБДОУ  
«Хунчугеш»  
с.Кызыл-Даг

№ 66/1 от 26.08.2024

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ  
ПЕДАГОГАМИ  
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»**

с.Кызыл-Даг, 2024

**Принято**  
Педагогический совет  
МБДОУ «Хунчугеш»  
с.Кызыл-Даг  
Протокол № 2  
от 26.08.2024



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ  
ПЕДАГОГАМИ  
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»**

с.Кызыл-Даг, 2024

*«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать».*  
Н.Н. Бурденко

### **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:

1. Постановка цели, задач;
2. Составление программы;
3. Подбор средства реализации программы;
4. 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 ребёнка, 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.

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОУ.

## **1.ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

**Цель:** Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### **Задачи:**

Обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов;

Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности;  
развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями;

Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ. Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

-материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий, форм и методов при организации работы с детьми дошкольного;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы ШМП необходимые коррективы.

Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДООУ.

### **Основные направления**

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации проведения НОД.

3. Изучение нормативно-правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию основной образовательной программы. Разработка и обсуждение планирования.

4. Взаимное посещение занятий с целью обмена опытом, совершенствования методики проведения НОД.

5. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

### **Формы работы:**

Педагогические мастерские (обмен опытом работы педагогов, имеющих разные квалификационные категории).

Мастер – классы (передача высококвалифицированными педагогами своего опыта).

Консультации молодых педагогов (помощь в адаптации и знакомство с системой работы, направленной на повышение педагогической грамотности молодых специалистов и воспитателей, имеющих перерыв в работе).

Семинары – практикумы, деловые игры, взаимопросмотры, творческие отчеты, презентации.

Метод моделирования и анализа методических ситуаций.(нахождение обоснованного решения возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу).

Тренинги по совершенствованию профессиональных умений.

Диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность.

Анализ результатов собственной деятельности.

Работа по самообразованию, изучение методической литературы.

Участие в анкетировании и опросах.

### **Условия эффективности работы**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

2. Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

3. Сочетание теоретических и практических форм;

4. Оценка результатов работы (диагностика развития детей);

5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

## **2. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ**

### 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.

*Формы и методы работы на этом этапе:*

Собеседование, тренинги, интервью, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса, опрос, анкетирование.

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

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической деятельности.

3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

*Содержание и цели работы:*

1 группа: усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.

2 группа: овладение навыками практической работы с детьми и родителями.

3 группа: повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, оказание помощи в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

*Формы и методы работы:*

1, 2 группы: консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры, анализ педагогических ситуаций.

3 группа: дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

## 2 этап – практический (руководство качеством)

Содержание работы:

- мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом;
- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание взаимоподдержки и взаимопомощи;
- осуществление координации действий молодых воспитателей в соответствии с задачами ООП ДОУ;
- разработка перспективных, календарных планов работы с детьми, конспектов разных видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями и содержанием реализуемой программы;
- формирование аналитических умений: анализ разных видов образовательной деятельности, самоанализ;
- оказание методической помощи, в том числе и опытными педагогами;
- помощь в подборе и использовании педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений;
- разработка индивидуального плана профессионального становления;

Практический этап можно условно разделить на три ступени:

### **1 ступень (1-ый год работы, стажировка)**

Содержание работы:

знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (от того, как новичка встретит коллектив во главе руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);

анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);

отбор форм и методы, которые будут содействовать профессиональному становлению молодого специалиста;

совместная с зам.дир.поУВП подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

систематическая оценка педагогической деятельности молодого воспитателя (молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда);

закрепление педагога-наставника за молодым специалистом (если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист);

составление совместного плана молодого специалиста и наставника;

взаимодействие молодых педагогов разных детских садов;

помощь в организации работы по самообразованию (выбор методической темы, литературы).

**2 ступень – 2–5-й годы 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 ДОО, 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 старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

**3 ступень – 5-6 -й годы работы (становление):**

складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами;  
появляются собственные практически разработки;  
педагог внедряет в свою работу новые технологии;  
происходит совершенствование, саморазвитие;  
появляется устойчивый интерес к профессии, необходимость в проявлении творчества;  
совершенствуются навыки самооценки, самоконтроля;  
имеется желание повышать своё образование и квалификационную категорию, возможность обобщить опыт работы.

**2 этап – аналитический**

Содержание работы:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- отслеживание динамики профессионального роста;
- определение рейтинга молодого педагога среди коллег, родителей;
- самоанализ деятельности молодого воспитателя за определенный период;
- подведение итогов, выводы;
- перспективы дальнейшей работы.

**Основные аспекты взаимодействия с молодыми педагогами:**

**СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ – 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 – РЕБЕНОК И ЕГО РОДИТЕЛЬ:**

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

**МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – КОЛЛЕГА:**

- 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 трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

**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.

**Цель наставничества в ДООУ** – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в ДООУ кадрового ядра.

**Задачи наставничества:**

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДООУ;

2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

3. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ;

4. Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

- формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

- формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;

- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного образования.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, иметь опыт работы в дошкольном учреждении не менее 5 лет.

Кандидатуры наставников утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Назначение наставника производится и утверждается приказом руководителя с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

Систематическая работа наставничества обеспечивает:

- отработку усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

- сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому;

- повышение качества образовательной работы за счет применения опыта талантливых педагогов.

### **3.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;

- 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.

Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, 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».*

*А.С. Макаренко*

## **ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.