

**«Утверждаю»**  
И.о. директора ГБОУ СОШ с. Калиновка  
\_\_\_\_\_ Н.Н. Козлов  
Приказ №125-ОД от «31» августа 2023 года

**Программа**  
**по организации наставничества**  
в дошкольной образовательной организации детский сад  
«Ромашка» структурное подразделение государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы с. Калиновка

ПРИНЯТА:  
На педагогическом совете  
д/сада «Ромашка» структурное подразделение  
ГБОУ СОШ с. Калиновка  
протокол № 1 от «\_31\_» \_августа\_ 2023 г

с. Калиновка 2023 г

## **Содержание.**

I Введение

II Паспорт Программы

III Информационная справка об учреждении

IV Пояснительная записка

- Актуальность;
- Проблема;
- Цель и задачи;
- Ожидаемый результат

V Содержание Программы

VI Этапы реализации Программы

VII Механизм реализации Программы

## I ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. 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. Зачастую, для работы с детьми 1,6 -7 лет приходят специалисты:

1. Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.
2. Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Главное для этих категорий специалистов, что они мамы детей дошкольного возраста, испытывающие необходимость в предоставлении своим малышам возможности общения и развития в кругу сверстников и получении образования. Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, вызывает желание педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях.

Текущая кадровая нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Педагог – со стажем в нашем детском саду 8 лет, прошедший переподготовку на воспитателя дошкольного образования .
2. Педагоги – специалисты с педагогическим образованием, с опытом работы в нашем учреждении более 20 лет (по профилю).

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями наставляемого, а также росту его общественной активности.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы дошкольного блока используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь коллеге.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у специалиста позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность достичь рабочих показателей, необходимых ДОО;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

## II ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование Программы	Программа по организации наставничества в СП д/с «Ромашка» ГБОУ СОШ с. Калиновка
2.	Основные цели, задачи Программы	<p><b>ЦЕЛЬ:</b> Оказание помощи специалисту в профессиональной компетенции</p> <p><b>ЗАДАЧИ:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поддержка интереса к педагогической деятельности</li> <li>2. Корпоративная культура и правила поведения в ДОУ</li> <li>3. Профессиональное поведение воспитателя, способность качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности занимаемой должности</li> <li>3.1. Умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.</li> <li>3.2. Умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи</li> <li>3.3. Внедрение технологий и педагогического опыта.</li> <li>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства педагога.</li> </ol>
3.	Сроки реализации	2023 – 2024 учебный год
4.	Составитель Программы и куратор	Музыкальный руководитель: Семендяева Светлана Викторовна
5.	Участники Программы	Педагог – наставник Педагог наставляемый
6.	Ожидаемые результаты Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Возможность личного и профессионального роста</li> <li>2. Улучшение качества воспитательно – образовательного процесса</li> </ol>

## III ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБУЧРЕЖДЕНИИ

Тип образовательного	Дошкольное образовательное учреждение
----------------------	---------------------------------------

учреждения	
Вид учреждения	Детский сад общеразвивающего вида
Полное официальное наименование (по уставу)	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Калиновка
Краткое официальное наименование (по уставу)	ГБОУ СОШ с. Калиновка
Адрес (юридический)	449530 Самарская область, Сергиевский район, с. Калиновка, ул. Каськова К.А., 17
Адрес (фактический)	449530 Самарская область, Сергиевский район, с. Калиновка, ул. Каськова К.А., 27
Серия и № лицензии и срок действия	№3908 от 07.03.2012 №1221-а – бессрочная.
Телефон, электронный адрес	телефон 8 (846)555-53-49, электронный адрес: <a href="mailto:kalin-romashka@mail.ru">kalin-romashka@mail.ru</a>
Администрация детского сада	И.о. директора школы – Н.Н. Козлов Музыкальный руководитель – С.В.Семендяева, Завхоз – Л.А. Шудегова
Информационная справка	1993г. – открытие учреждения как детский сад колхоза «1 Мая» Детский сад был построен колхозом «1 Мая» в лице председателя колхоза Н.Е. Щетинина. Проект детского сада предусматривал 6 групп, музыкальный зал, столовую, прачечную, медицинский кабинет, изолятор, кабинет для прививок, методический кабинет, кабинет заведующей, овощной, продуктовый и хозяйственный склады. 2003 г. – детский сад стал относиться к Калиновской школе и стал структурным подразделением СП д/с «Ромашка» ГБОУ СОШ с. Калиновка работает с 07.00 до 19.00 – 12.00 часов при пятидневной рабочей неделе, с выходными днями – субботой и воскресеньем. Согласно «семейного графика» установлены работы дежурных групп с 19.00 до 20.00 часов. В детском саду функционирует 2 возрастные группы: Группа «Карпузики» (1,6- 4 лет) – 20 чел. Группа «Солнышко» (4 – 7 лет) – 28 чел. СП д/с «Ромашка» ГБОУ СОШ с. Калиновка обеспечивает развитие, воспитание, обучение, присмотр и уход детей 1,6-7 лет Деятельность СП д/с «Ромашка» ГБОУ СОШ с. Калиновка направлена на обеспечение непрерывного, всестороннего и своевременного развития детей.
Кадровое обеспечение деятельности ДОО, уровень квалификации педагогов	В ДОО сформирован педагогически грамотный, работоспособный коллектив: музыкальный руководитель – 1, воспитателей – 4, инструктор по физической культуре – 2
Всего педагогов	5 человек (100%)
Квалификационная категория	5 человек (100%) – соответствие занимаемой должности
Педагогическое образование	5 человека (100%), высшее - 3 человека (60%), среднее специальное (40%)
Повысили квалификацию за 3	5 педагогов (100%),

года	
Материально техническая база	Здание сада - двухэтажное
Помещения	Групповые комнаты – 6 Спальни – 6 Музыкальный зал - 1 Спортивный зал – 1(оформили из закрытой группы) Кабинет заведующего – 1 Медицинский кабинет – 1 Изолятор - 1
Участки	Игровые площадки – 4 Цветники – 2 Сад – 1 Лесопарк - 1 Огород - 1
ТСО	Компьютер – 1 Принтер – 1
Библиотечный фонд	Методическая литература Детская художественная литература

#### **IV. 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 к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение 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 ДОО требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества СП д/с «Ромашка» ГБОУ СОШ с.Калиновка разработана с целью становления 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 специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», 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 специалистов, сотрудниками ДОО 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 воспитателей чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

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

**ЦЕЛЬ:** Оказание помощи специалисту в профессиональной компетенции

### ЗАДАЧИ:

1. Поддержка интереса к педагогической деятельности
2. Корпоративная культура и правила поведения в ДОО
3. Профессиональное поведение воспитателя, способность качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности занимаемой должности
  - 3.1. Умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно- образовательной работы.
  - 3.2. Умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи
  - 3.3. Внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства педагога.

### Ожидаемый результат.

1. Возможность личного и профессионального роста
2. Улучшение качества воспитательно – образовательного процесса

## V. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь сотруднику на рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения

работника в должности педагога ДОО. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в СП д/с «Ромашка ГБОУ СОШ с. Калиновка (далее - ДОО) является разновидностью индивидуальной работы со специалистом, имеющим трудового стажа (8 лет) педагогической деятельности. 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.

Этапы становления педагога:

- 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)

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

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

Программа «Наставничество» способствует становлению педагога на всех уровнях данного процесса:

1. профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. профессиональная деятельность.
6. 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 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.

личность	<ul style="list-style-type: none"> <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 с коллегами и воспитанниками;</li> <li>• знание компьютерной грамотности</li> </ul>
Профессионально важные качества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение обучать других</li> <li>• умение слушать</li> <li>• умение говорить (грамотная речь)</li> </ul>

### **Права наставника**

- Включать с согласия директора ГБОУ СОШ с. Калиновка, других сотрудников для дополнительного обучения специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## **VI. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление специалиста за стажёром (наставником).
- Подбор методической литературы для изучения специалистом.

- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Калиновка с указанием срока наставничества (не менее одного года).

## **II этап Реализационный включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление специалиста с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимного момента наставниками для специалиста в разновозрастной группе.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации по работе с родителями.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Работа педагога 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 специалистов, которая поможет им развить умение на практике применить знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с педагогами — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению специалиста:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально- педагогической переподготовки воспитателей.
5. Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

#### Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы;
- 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 педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары- практикумы и т.д. Разнообразные формы работы со специалистами 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 педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**Вывод:** система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

### **III этап реализации программы - итоговый включает в себя.**

- Показ специалистами открытых мероприятий:
  - в образовательной организации
  - на муниципальном уровне
- 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.

## **VII МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником, педагогом наставляемым. Методическая служба и директор ГБОУ СОШ с. Калиновка осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставника. Директор ГБОУ СОШ с. Калиновка в начале учебного года представляет специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы 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 молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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