

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Лесное» Фрунзенского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий ГБДОУ д/с  
«Лесное» Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ /О.М.Дюкова/

## Персонализированная программа

«Школа молодого воспитателя (специалиста)»

название

для \_\_\_\_\_  
указывается конкретная пара, группа

Срок реализации \_\_\_\_\_

Начало реализации \_\_\_\_\_ Завершение реализации \_\_\_\_\_  
дата дата

Авторы-составители  
Старший воспитатель  
О.П. Коробова

Санкт-Петербург  
2022

## Пояснительная записка

### Актуальность

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Воспитатель (специалист) сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из дошкольного образования.

Таковыми трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только

администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

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

### **Цель Программы:**

- оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

### **Задачи Программы:**

- Оказание методической помощи молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
- Изучение нормативно-правовой документации.
- Помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный планы воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.).
- Применение форм и методов в работе с детьми старшей группы.
- Организация НОД, помощь в постановке целей и задач.
- Использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментов.
- Углубленное изучение инновационных технологий.
- Общие вопросы организации работы с родителями.

### **Ожидаемые результаты**

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

### **Вид наставничества педагогических работников**

Традиционная форма наставничества - «один на один»

---

### **Формы наставничества**

наставник-наставляемый

---

**Сроки реализации** 1 (один) год

## План реализации

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ результатов выполнения направления наставничества
1. Изучение локальной документации организации, принятых правил и норм взаимодействия	Знакомство с основными документами ДОО, самообучение	Сентябрь	
2. Собеседование по оформлению документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы		
3. Ознакомление с мониторингом развития детей	Составление рабочей программы группы		
4. Осуществить выбор темы самообразования	Подбор диагностического материала		
5. Изучение традиционных и инновационных подходов к проведению ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы»,</li> <li>«Организация разных видов игр с детьми»,</li> <li>«Организация прогулок».</li> <li>- Посещение ООД и режимных моментов у наставника</li> </ul>	Октябрь	
6. Анализ доступной информации по осуществлению традиционных и нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей		
7. Составление конспекта и проведения молодым педагогом	- Консультации «Организация занятий по развитию речи».	Ноябрь	

ООД по развитию речи.	- Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.		
8. Знакомство с технологией проектной деятельности	Собеседование «Проектная деятельность с детьми».		
9. Изучение методической литературы по развитию речи,	Дискуссия с привлечением старшего воспитателя		
10. Анализ педагогических ситуаций и технологий индивидуальной работы с детьми	- Составление плана индивидуальной работы с детьми. - Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.	Декабрь	
11. Контроль подготовки, организации и проведения новогоднего праздника	Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника		
12. Знакомство со здоовьесберегающими технологиями.	Консультация, планирование, помощь наставника с привлечение инструктора по физической культуре	Январь	
13. Собеседование о причинах возникновения конфликтов в работе педагога и подходы к их урегулированию	Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе с привлечение психолога		

	организации		
14. Повышение навыков использования ИКТ.	Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями»		
15. Контроль конспекта и проведения ООД молодым специалистом	Изучение конспекта, выявление проблем и определение возможности их исправления. Посещение ООД молодого педагога, анализ и обсуждение	Февраль	
16. Продуктивное применение современных педтехнологий в образовательной деятельности.	Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника.	Март	
17. Контроль организации режимных моментов молодым педагогом	Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.		
18. Контроль организации во второй половине дня	Консультация «Организация работы с детьми после сна»	Март-апрель	
19. Организация проектной деятельности с детьми	Выполнение задания: разработать и реализовать краткосрочный творческий проект в соответствии с возрастом воспитанников и привлечением взрослых	Апрель	
20. Подготовка к работе с детьми в летний период	Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Май	

