

бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Омска
«Центр развития ребенка - детский сад № 345»
(БДОУ г. Омска «Центр развития ребенка-детский сад №345»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом №226-од
от «18» сентября 2025 года

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
протокол № 1 от «29» августа 2025г.

ПРОГРАММА
«ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

Содержание

1. Целевой раздел	
1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Цель и задачи Программы	4
1.3. Предполагаемый результат	4
2. Содержательный раздел	
2.1. Содержание программы	5
2.2. Структура реализации Программы	6
3. Организационный раздел	
3.1. Методы и формы реализации Программы	8
3.2. Принципы Программы	13
3.3. Условия реализации Программы	13
4. Материально-техническое оснащение	14
5. Критерии оценки эффективности выполнения Программы	14
6. Список литературы	15
7. Приложения к Программе:	
Приложение № 1 Приказ по наставничеству	
Приложение № 2 Положение о программе «Школы молодого педагога»	
Приложение № 3 Годовой план работы «Школы молодого педагога»	
Приложение № 4 План занятий «Школы молодого педагога»	
Приложение № 5 План-конспект заседания «Школы молодого педагога»	
Приложение № 6 Протоколы заседаний «Школы молодого педагога»	
Приложение № 7 Карта оценки уровня молодого педагога к профессиональной деятельности по результатам работы с наставником.	
Приложение № 8 Карта контроля работы наставника с молодым педагогом.	
Приложение № 9 Примерный индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом.	
Приложение № 10 Анкета для молодых педагогов.	
Приложение № 11 Анкета для педагога-наставника.	
Приложение № 12 Ценности наставника.	
Приложение № 13 Кодекс наставника.	

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Современная система дошкольного образования переживает значительные изменения, обусловленные развитием технологий, трансформациями социокультурного пространства, новыми образовательными стандартами. Сегодня перед педагогическими кадрами стоят новые вызовы, от которых зависит качество воспитания подрастающего поколения и успешность реализации детей.

Целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные образовательные программы воспитания и обучения детей раннего и дошкольного возраста.

Именно подготовленная педагогическая команда является основой успешной работы ДОО. От уровня квалификации воспитателей зависит качество воспитания и развитие детей раннего и дошкольного возраста.

Сегодня молодым педагогам сложно представить себя успешными профессионалами.

Молодые педагоги сталкиваются с рядом трудностей адаптации к педагогической профессии: необходимость быстрого овладения методиками работы с детьми раннего и дошкольного возраста, развития профессиональных компетенций и навыков эффективного взаимодействия с коллегами, родителями воспитанников.

Особенностью труда начинающих педагогов является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодой воспитатель часто испытывает неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации.

Профессиональное становление молодого педагога во многом зависит от оказанной ему помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, коллег, родителей. Отсутствие такой поддержки приводит к конфликтным ситуациям, к сомнениям в профессиональной и личностной самостоятельности.

И как итог – молодые педагоги уходит из системы образования через один-два года.

Поэтому было принято решение разработать и внедрить систему методической деятельности, направленной на создание условий для профессионального развития молодых педагогов.

С этой целью в ДОО создана «Школа молодого педагога», направленная на повышение профессионального мастерства начинающих сотрудников, развитие необходимых компетенций и формирование позитивного отношения к работе с детьми.

Настоящая Программа описывает содержание, структуру и основные этапы её реализации. Работа Школы осуществляется в соответствии с Положением о «Школе молодого педагога» и Планом работы на учебный год, утвержденными заведующей ДООУ.

В состав группы входят начинающие и опытные воспитатели.

1.2. Цель и задачи программы

Цель: Организация системы мероприятий по созданию условий для профессионального роста молодых педагогов ДОО.

Задачи:

1. Выявить исходный уровень педагогического мастерства молодых педагогов.
2. Создать необходимые кадровые и методические условия для адаптации молодых педагогов в ДОО.
3. Разработать систему мероприятий по профессиональному росту молодых педагогов.
4. Формировать культуру наставничества.

1.3. Предполагаемый результат:

«Школа молодого педагога» предполагает результаты работы как для молодого педагога, так и для наставника и дошкольного образовательного учреждения.

для молодого педагога:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых педагогов в образовательном учреждении.

2. Содержательный раздел

2.1. Содержание Программы

Школа молодого педагога осуществляет следующие функции:

- Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу.
- Оказывает консультативную методическую помощь.
- Определяет соответствие создания предметно-развивающей среды и организации образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям ФГОС.
- Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей.

Система методической работы с молодыми кадрами

- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
- Обучение на рабочем месте;
- Осуществление практики наставничества;
- Обучение на курсах повышения квалификации.

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором, заведующим ДОО.

Занятия «Школы молодого педагога» планируются в течение года 1–2 раза в месяц в соответствии с Планом работы. Их содержание включает

теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОО.

Перед составлением плана работы Школы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный опыт работы.

Контроль реализации Программы включает: посещение занятий, родительских занятий и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчётов.

В конце учебного года результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

2.2. Структура реализации Программы

Работа «Школы молодого педагога» осуществляется в три этапа:

1-й этап – Подготовительный.

На первом этапе проводится анкетирование с целью определения личностных качеств, профессиональных возможностей и трудностей педагога.

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- Закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- Подбор методической литературы для изучения;
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

2-й этап – Реализационный

На втором этапе осуществляется оказание адресной помощи в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышении профессиональной компетентности:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;

- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по отношению к наставляемому:

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям (специалистам).
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации

образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки педагога).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

3-й этап – Итоговый

- Показ молодыми педагогами открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов работы;
- Обобщение опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому подход администрации детского сада к каждому педагогу дифференцирован.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3. Организационный раздел

3.1. Методы и формы реализации Программы

✓ Дискуссии

Большим успехом пользуются дискуссии, в рамках которых педагоги делятся своими трудностями и проблемами, а коллеги совместно ищут пути их решения. Обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение, при необходимости отстаивает его.

✓ Кейс-метод – метод активного проблемного анализа и решения конкретных задач-ситуаций.

Метод заключается в следующем: по определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации. Необходимо выработать практическое решение и дать оценку предложенных алгоритмов и сделать выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Метод предназначен для получения знаний по определенному виду деятельности, где нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько решений, которые могут соперничать по степени истинности.

Использование этого метода дает возможность молодым педагогам овладеть эффективными способами решения различных ситуаций,

По продолжительности этот метод занимает значительную часть от общего времени заседания Школы (до 20 мин.).

Активно применяются аудио- и видео- ресурсы.

✓ **Метод «Педагогический бой» («Мозговой штурм»)**

Применяется так же, как составная часть при любой форме методического мероприятия не более 10 минут.

Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин., после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе.

При этом учитывается:

- быстрота при подготовке ответа;
- правильность, краткость и оригинальность;
- умение дать обоснование.

По наибольшему количеству баллов определяется группа победителей.

Метод развивает профессионально важное умение четко формулировать свою точку зрения, аргументировано ее обосновывать, соблюдать культуру коллективного обсуждения вопросов.

✓ **Анализ высказываний, творческих работ и поведения детей.**

Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборку рисунков или поделок детей, видеозаписи их поведения.

Молодые воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми. Метод развивает умение анализировать детскую деятельность.

✓ **Метод игрового моделирования**

В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей.

Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

✓ **Самообразование**

Отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет для себя тему и составляет план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно – пространственной среды, изготовлению пособий, картотек, папок-передвижек и др. В конце учебного года на педагогическом совете проводится отчет о работе над темой самообразования.

✓ **Интернет-консультирование**

Инновационная технология, посредством которой осуществляется взаимодействие педагогов по различным вопросам воспитательно-образовательного процесса (в электронном виде).

✓ **Наставничество**

Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Организованная в детском саду система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и администрации ДОО. Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента; совместно с молодым педагогом (наставляемым) планируют будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД,

помогает выбрать оптимальные методы и приемы, подводит итоги предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, отвечает на возникающие вопросы. Как показывает практика, воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой воспитатель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому необходимо обращать внимание на личностные качества, темп работы начинающего воспитателя, чтобы определить ему напарника. Молодой педагог может сближаться с опытными педагогами по собственной инициативе, посещать их занятия, обращаться за советом. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества.

Основные термины:

Наставничество — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников ДОО в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник — более опытный работник ДОО, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Наставляемый — новый работник ДОО, прикрепляемый к наставнику.

Права наставника:

- ходатайствовать перед администрацией ДОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего наставляемого;
- посещать занятия наставляемого;
- оказывать помощь в профессиональном становлении наставляемого;
- изучать документацию, которую обязан вести наставляемый;
- с согласия куратора привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников ДОО;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки наставляемого по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт) или выхода наставляемого на требуемые стабильные показатели;

- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества;
- на нематериальное поощрение за осуществление наставничества.

Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- помогать наставляемому в формировании образовательных и карьерных траекторий;
- передавать профессиональные навыки (теоретические, практические);
- оказывать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков (формирование целей, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование);
- произвести несколько последовательных встреч с наставляемым, запланированные совместно с куратором реализации программы педагогического наставничества.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела сотрудника, иными документами, характеризующими сотрудника;
- при необходимости участвовать в корректировке плана вступления в должность;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- участвовать в аттестации сотрудника, в подведении итогов прохождения испытания;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

Наставляемый, в отношении которого проводится наставническая работа, обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОО, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в определенные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
 - повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
 - периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.
- ✓ **Портфолио** – сбор и оформление материалов, достижений педагога в профессиональной деятельности.

Формы работы:

- Консультация
- Мастер-класс
- Семинар-практикум
- Круглый стол
- Методическая минутка
- Брифинг
- Открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- Деловая игра
- Беседы, диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность педагогов;
- Анализ собственной деятельности;
- Участие в анкетировании и опросах
- Методические объединения, семинары, конференции

3.2. Принципы Программы

- Принцип системности – непрерывность образования, накопления опыта.
- Принцип сотрудничества и диалога – создание атмосферы доброжелательности, эмоциональной раскрепощённости между начинающими и опытными специалистами.

3.3. Условия реализации Программы

- Трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;
- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;

- Сочетание теоретических и практических форм работы;
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей).

4. Материально – техническое оснащение

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса ДОО соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные технологии.

- Проектор
- Компьютер
- Экран
- Выход в Интернет
- Принтер для печати и копирования
- Комплект нормативно-правовых документов ДОО
- Методическая литература по дошкольному воспитанию

5. Критерии оценки эффективности выполнения Программы

При определении уровня профессиональной компетентности педагога используется система оценки, состоящая из следующих блоков:

- Проявление профессиональных качеств педагогов.
- Проявление организационно-методических умений.
- Проявление личностных качеств.

Система мониторинга

В процессе реализации Программы «Школы молодого педагога» предусмотрено наблюдение за профессиональной деятельностью молодого специалиста, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста.

На каждого педагога создан банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг его деятельности. Данный материал даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для его творческой деятельности.

Система мониторинга профессионального роста педагогов включает анкеты и опросники. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего специалиста. По окончании реализации Программы с педагогами планируется собеседование.

С учетом возникающих затруднений – в план работы «Школы молодого педагога» вносятся необходимые коррективы.

1. Список литературы:

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования».
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ».
3. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А. Рыжова, 2006 г.
4. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А. Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
5. «Инновации в детском саду» Н.В. Микляева– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.
6. «Управление качеством образовательного процесса в ДОУ» Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
7. «Школа молодого педагога» как модель поддержки начинающих воспитателей в дошкольной образовательной организации: Методическая разработка. Гарифуллина Н.А. Г 20 – Йошкар-Ола: ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования», 2023. – 88 с.