

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 37 «ВЕСНЯНКА»  
города Рубцовска

---

658224, г. Рубцовск, ул. Громова, 23, тел. (38557) 5-68-93,  
e-mail: [belochka.vesnyinka@yandex.ru](mailto:belochka.vesnyinka@yandex.ru) сайт: <http://ds37.educrub.ru>



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 37 «Веснянка»  
Т.М.Толмачева

Программа обучения наставничеству  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 37 «Веснянка»

№ п/п	Содержание	Стр.
1	Паспорт Программы	1
2	Пояснительная записка	5
2.1.	Цель и задачи программы	5
2.2.	Целевые группы реализации Программы наставничества	6
2.3.	Основные понятия и термины	6
3	Структура управления реализацией Программы	7
4	Кадровая система реализации Программы наставничества	8
5	Формы наставничества	11
6	Механизмы мотивации и поощрения наставников	12
7	Содержание Программы	13
7.1.	Система работы с молодыми педагогами	13
7.2.	Этапы реализации Программы	13
7.3.	Формы работы педагога-наставника	15
8	Приложение	
	Приложение 1 «Форма ежеквартального отчета о проделанной работе по организации наставничества»	16
	Приложение 2 «Анкета молодого педагога»	17
	Приложение 3 «Форма плана-контроля молодого педагога»	21
	Приложение 4 «Форма годового отчета о проделанной работе по организации наставничества»	22
	Приложение 5 «Оценочный лист деятельности наставляемого»	23

# 1. Паспорт Программы

Название Программы	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37«Веснянка» города Рубцовска Алтайского края
Учреждение	МБДОУ «Детский сад № 37 «Веснянка»
Разработчики Программы	Заведующий МБДОУ Толмачева Т.М. Старший воспитатель Янголь Н.А.
Целевая аудитория	Молодые педагоги и педагоги со стажем работы менее 3 лет.
Срок реализации	5 лет
Этапы реализации	1 этап: диагностический 2 этап: практический 3 этап: аналитический
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в развитии профессионального роста, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить теоретическую психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li><li>2. Стимулировать повышение теоретических и практических знаний и умений молодых педагогов.</li><li>3. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.</li><li>4. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.</li><li>5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.</li></ol>
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение нормативных актов и иных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li><li>2. Формирование навыка ведения обязательной педагогической документации.</li><li>3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.</li><li>4. Формирование профессиональной компетенции в разных областях.</li><li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов наставничества.</li></ol>
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</li><li>2. Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде.</li><li>3. У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.</li></ol>

	4. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Реализуемые формы наставничества	Педагог-педагог
Структура управления реализации Программы	Куратор; Педагог-наставник; Наставляемый; Педагог-психолог.
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>– Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);</li> <li>– Письмо Министерства просвещения России от 21.12.2021 г. № АЗ-11288;</li> <li>- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.);</li> </ul> <p><b>Локальные нормативные акты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– приказ об утверждении Положения о наставничестве;</li> <li>– Положение о наставничестве в МБДОУ "Детский сад № 37 «Веснянка»;</li> <li>– иные локальные акты (приказы о назначении наставников, куратора, организации работы с наставляемыми, план работы по реализации системы наставничества по всем направлениям на учебный год.</li> </ul>
Механизмы мотивации и поощрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- материальное (денежное стимулирование)</li> <li>- нематериальные способы стимулирования</li> </ul>

## 2. Пояснительная записка

Каждый руководитель дошкольного учреждения понимает, что для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог 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. Такими 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.

### **а. Цель и задачи Программы**

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

Цель программы наставничества: оказание помощи молодым педагогам в развитии профессионального роста, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечить теоретическую психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретических и практических знаний и умений молодых педагогов.
3. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
4. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

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 уровнях.

### **в. Целевые группы реализации Программы наставничества**

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- опытные педагоги;
- куратор;
- руководитель;
- педагог-психолог.

### **с. Основные понятия и термины**

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины.

– **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

– **Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

– **Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

– **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

– **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

– **Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

## **3. Структура управления реализацией Программы**

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

1. Руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
2. Куратор реализации персонализированных программ наставничества;
3. Наставники – педагоги, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

– демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4. Педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

5. Наставляемый, молодой/начинающий специалист.

### **Основные функции участников в рамках реализуемой программы наставничества.**

#### **Руководитель:**

- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации программы наставничества.
- Разработка программы наставничества.
- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты программы наставничества.
- Реализация кадровой политики в программе наставничества.
- Назначение куратора.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.

#### **Куратор**

- Формирование базы наставников и наставляемых.
- Разработка программы наставничества
- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты программы наставничества
- Организация обучения наставников
- Контроль процесса Реализации программы наставничества
- Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.
- Мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества.

#### **Наставник**

- Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.
- Разработка персонализированных программ наставничества.
- Мотивационная (эмоционально—психологическая) поддержка наставляемого.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.
- Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.
- Участие в мониторинге результатов эффективности реализации программы наставничества.

#### **Наставляемый**

- Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

#### **Педагог-психолог**

- Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

### **4. Кадровая система реализации Программы наставничества**

В процессе реализации программы наставничества выделяется три главные роли:

- куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого;
- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратором программы может быть старший воспитатель, назначенный приказом руководителя МБДОУ. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя механизмами: базой наставников и базой наставляемых.

Формирование данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме и др.);
- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ДОУ;
- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных,



способных к самообучению и дальнейшей самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников утверждаются заведующим ДООУ. Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

### **Требования к компетенциям наставника**

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- знакомить молодого педагога с ДООУ, с расположением групповых ячеек, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом мероприятий;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать участие в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе.

### **Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются права:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым своевременно выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ДОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

### **Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника**

1. Квалификация сотрудника: должность – воспитатель первой/высшей квалификационной категории.
2. Показатели результативности: стабильно высокие показатели образовательной деятельности. отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников.
3. Профессиональные знания и навыки: знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно выстраивать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.
4. Профессионально важные качества личности: умение обучать других; умение слушать, умение говорить; аккуратность, дисциплинированность, ответственность; умение работать в команде.

Наставник, с согласия заведующего ДОО, может включать других сотрудников ДОО в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Наставляемым является выпускник педагогического ВУЗа или колледжа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков.

### **Права наставляемых:**

- пользоваться имеющейся в ДОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору программ наставничества в образовательной организации;

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом.

Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

## 5. Формы наставничества

В отношении педагогических работников ДОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог». В рамках формы наставничества «педагог-педагог» задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны модели взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.
- «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.
- «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

Реализация любых форм наставничества педагогов способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДОУ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, конкурсах профессионального мастерства);

- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание устранивших профессиональные и личностные затруднения,
- также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

## 6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества ДООУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МБДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой и др.;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

ДООУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

## 7. Содержание программы

### 7.1 Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодыми педагогами начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Куратор (старший воспитатель) – наставник – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для адаптации педагога на работе.</li> <li>2. Ознакомление с нормативными и локальными актами.</li> <li>3. Обеспечение необходимости методическими материалами, литературой.</li> </ol>
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).</li> </ol>
Молодой педагог - коллеги	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание поддержки со стороны коллег.</li> </ol>

### 7.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 5 лет. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

**1 этап – диагностический.**

**Задачи этапа:**

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;

- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

### Содержание этапа

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методик воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности молодого педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы**:

- беседа;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса.

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

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической и практической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабой развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает формы и методы работы.

### Примерные цели и формы работы

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.	Воспитатели с достаточной теоретической и практической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.	Воспитатели со слабой мотивацией труда.
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с детьми, педагогами, родителями.	Повышение интереса и формирование положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за обучение и воспитание детей.
<b>Примерные формы работы</b>		
Консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные		Дискуссии, круглые столы, деловые игры,

просмотры педпроцессов, анализ педагогических ситуаций и др.	убеждения, поощрения, беседы.
--	-------------------------------

Таким образом, разрабатывается индивидуальный годовой план работы педагога-наставника с молодым педагогом на учебный год. Результативность и эффективность реализации годового индивидуального плана работы анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в годовой индивидуальный план могут быть внесены корректировки и дополнения.

## 2 этап – практический

### Задача этапа:

– реализация основных положений программы наставничества.

### Содержание этапа

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь
3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
4. Оказание методической помощи наставляемым.
5. Помощь в подборе и использовании педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
6. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого педагога.
7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## 3 этап – аналитический

### Задача этапа:

– Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы наставничества.

### Содержание этапа

1. Анализ результатов работы молодого педагога, подведение итогов.
2. Динамика профессионального роста молодого педагога.
3. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.

### 7.3. Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом.

«Альтернатива»	Уровень ДОУ	МКУ «Управление образования», АИРО
КПК Сетевые методические объединения. Муниципальные семинары, конференции. Вебинары Общение, обмен опытом в профессиональном интернет сообществе.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Мастер-класс наставника. 6. Взаимопосещения, открытые просмотры. 7. Анализ педагогических ситуаций. 8. Деловая игра. 9. Круглый стол.	1. Аттестация. 2. Конкурсы профессионального мастерства.

## 8. Приложение

Приложение 1

### «Форма ежеквартального отчета о проделанной работе по организации наставничества»

**Отчетный период:**

---

**За указанный отчетный период были проработаны следующие вопросы:**

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....
7. ....

**Выводы и рекомендации:**

---

---

---

---

---

---

Педагог-наставник: \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

Молодой специалист: \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

## «Анкета молодого педагога»

**Ф.И.О. педагога** \_\_\_\_\_

**1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?**

- Познавательное развитие
- Изобразительная деятельность
- Обучение грамоте
- Развитие элементарных математических представлений

**2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?**

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

**3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?**

- На занятиях
- В игровой деятельности
- В труде
- В художественной деятельности

**5. Оцените, пожалуйста, по 5– бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:**

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников: **1 2 3 4 5**
- Умение диагностировать волевое развитие ребенка: **1 2 3 4 5**
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение: **1 2 3 4 5**
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка: **1 2 3 4 5**
- Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать: **1 2 3 4 5**

**6. В какой методической помощи вы нуждаетесь?**

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

**1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?**

- мечта с детства



- иду по стопам родителей
- случайно
- иное \_\_\_\_\_

**2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?**

- не достаточно хорошо
- хорошо
- очень хорошо
- отлично
- другое \_\_\_\_\_

**3. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с окружающими Вас людьми?**

- плохо
- не достаточно хорошо
- хорошо
- очень хорошо
- отлично
- другое \_\_\_\_\_

**4. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?**

- да
- нет
- затрудняюсь с ответом

**5. Что Вас привлекает в работе педагогов:**

- новизна деятельности
- возможность экспериментирования
- организация труда
- условия работы
- постоянная возможность профессионального роста

**1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- Да
- Нет
- Частично

**2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?** \_\_\_\_\_

**3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?**

- в календарно-тематическом планировании;
- проведении занятий;
- проведении внегрупповых мероприятий;
- общении с коллегами, администрацией;
- общении с воспитанниками, их родителями;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**4. Что представляет для вас наибольшую трудность?**

- формулировать цели занятия;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников на занятии;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников;
- развивать творческие способности воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе молодого педагога;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников;
- учет и оценка знаний воспитанников;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите)





## «Оценочный лист деятельности наставляемого (молодого педагога)»

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

ФИО педагога-наставника \_\_\_\_\_

### Критерии оценивания:

- 1 – низкий уровень сформированности профессиональных компетенций, навыков и умений.
- 2 – средний уровень сформированности профессиональных компетенций, навыков и умений.
- 3 – высокий уровень сформированности профессиональных компетенций навыков и умений.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОД ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО.			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать РППС по интересам и возрасту детей.			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка.			
6	Знает нормативно-правовую базу дошкольного образования			
7	Владеет теорией и методикой развития детей дошкольного возраста.			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана.			
2	Умеет находить себе помощника среди коллег и направлять их усилия.			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения содержания ОП ДО.			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ОП До.			
6	Умеет подходить к каждому воспитаннику с верой в его лучшие качества.			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним.			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО.			

2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков.			
3	Может оценить уровень психологопедагогической подготовленности ребенка к школе.			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами.			

Вывод:

---



---

Рекомендации

---



---