

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по физическому развитию детей № 102

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 25.08.2022

**СОГЛАСОВАНО**

Управляющим советом  
Протокол № 3 от 26.07.2022

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказ № 198 от 25.08.2022  
Заведующий МДОУ № 102  
Т.В.Ушакова



**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**на 2022 – 2023 учебный год**

г. Комсомольск-на-Амуре  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

п/н	Содержание	Страница
1	<b>Целевой раздел программы</b>	
1.1	Пояснительная записка	
1.2	Актуальность и социальная значимость проблемы психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста	
1.3	Цель, задачи реализации программы	
2	<b>Содержательный раздел программы</b>	
2.1	Рольевые модели в рамках форм наставничества	
2.2	Критерии отбора наставников	
2.3	Этапы реализации программы	
2.4	Формы работы с молодыми специалистами и малоопытными педагогами	
2.5	Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству	
3	<b>Организационный раздел</b>	
3.1	Методическое обеспечение программы	
4	<b>Приложения:</b>	
	Приложение 1. Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОО	
	Приложение 2. Тест для молодого специалиста на определения его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)	
	Приложение 3. Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).	
	Приложение 4. Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника	
	Приложение 5. SWOT-анализ Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»	
	Приложение 6. Анкета куратора	
	Приложение 7. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»	
	Приложение 8. Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества	

### 1. Целевой раздел программы

### ***1.1 Пояснительная записка***

Настоящая программа наставничества МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 102, осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов национального проекта «Образование» и в соответствии с нормативно правовыми актами Российской Федерации нормативно правовыми документами учреждения:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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»;
- Распоряжение Министерство образования и науки Хабаровского края № 887 от 10 сентября 2020 г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»;
- Устав МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 102;
- Программа развития МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 102;
- Положение о наставничестве в МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 102.

Программа направлена на формирование нового типа педагога - профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно - коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности

### ***1.2 Актуальность и социальная значимость проблемы психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста***

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. В настоящее время, в эпоху модернизации системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. Но по – прежнему существует проблема, как привлечь в образовательное учреждение грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их.

Вопросов, которые надо решать, очень много: финансовая поддержка, и система наград и поощрений, адаптация в коллективе и наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (финансовые или проблемы престижа профессии педагога в обществе) находятся в не компетенции администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос образовательных реформ. А вот проблема адаптации молодого специалиста в коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, обеспечение профессионального и творческого роста таким специалистам вполне можно решать в стенах образовательного учреждения.

Программа наставничества МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 102 направлена на работу с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

### ***1.3 Цель, задачи реализации программы***

**Цель.** Оказание помощи молодым педагогам в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях введения ФГОС ДО.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
2. Ускорить процесс формирования профессионально значимых качеств педагога, необходимых для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
3. Совершенствовать умение определять и точно ставить конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения, путем повышения профессионального мастерства молодого специалиста.

В программе используются следующие понятия:

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

*Метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*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, компетентный и

готовый поделиться опытом, навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

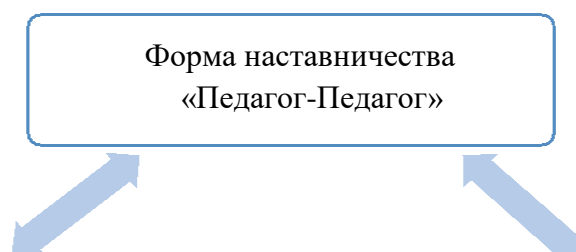
*Молодой специалист* - выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

*Малоопытный воспитатель* – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

*Наставничество в ДОУ* - разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

## **2. Содержательный раздел программы**

### **2.1 Ролевые модели в рамках форм наставничества**



## Вариации ролевых моделей

опытный педагог –  
молодой специалист

лидер педагогического  
сообщества – педагог,  
испытывающий трудности

«Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

### 2.2. Критерии отбора наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров). Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками. Владение и использование современных образовательных технологий.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других. Умение слушать. Умение говорить (грамотная речь). Аккуратность, дисциплинированность. Ответственность. Ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Потребность в приобретении опыта управления людьми. Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам). Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

### 2.3. Этапы реализации программы

#### I. Подготовительный

II. Основной

III. Итоговый

Этапы	Содержание деятельности	Средства, методы
Подготовительный	<p>Задача – определить сформированность профессионально значимых качеств.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение локальных актов ДОО о наставничестве;</li> <li>- Закрепление молодых специалистов и малоопытных педагогов за наставниками;</li> <li>- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами и малоопытными педагогами;</li> <li>- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.</li> </ul>	<p>Диагностика, посещение наставником занятий наставляемого, организация их самоанализа;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно – воспитательном процессе;</li> </ul> <p><u>Методы.</u> Наблюдение, анкетирование, беседа</p>
Основной	<p>Задача – сформировать потребность у наставляемых в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений, навыков.</p> <p>Наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение ООП МДОУ № 102;</li> <li>- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с дошкольниками;</li> <li>- ознакомление наставляемых с организацией предметно-пространственной –развивающей среды в группах;</li> <li>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;</li> <li>- показ совместной деятельности с воспитанниками в режимных моментах;</li> <li>- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с воспитанниками;</li> <li>- консультации для наставляемых по работе с родителями;</li> <li>- самообразование наставляемых;</li> <li>- обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.</li> </ul>	<p>Педагогические чтения, информационные семинары.</p> <p><u>Методы.</u> Творческие задания, проблемные ситуации, наблюдения беседы.</p>
Итоговый	<p>Задача – сформировать у наставляемых стремление к рефлексии собственной деятельности, умения наставляемых критически осмысливать процесс профессионального становления и развития.</p> <p>Показ наставляемыми открытых мероприятий в ДОО.</p> <p>Анализ результатов работы на педагогическом совете.</p> <p>Обобщение опыта работы.</p>	<p>Педагогическая рефлексия.</p> <p>Участие в профессиональных дискуссиях.</p> <p><u>Методы.</u> Мастерские, проблемно-деловые игры, рефлексивно – деловые игры.</p>

## 2.4 Формы работы с молодыми специалистами и малоопытными педагогами



## 2.5 Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МДОУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в МДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 5);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 6).

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 7).



Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 8).

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;

во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;

в-третьих, формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

### **3. Организационный раздел**

#### ***3.1 Методическое обеспечение программы***

Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.

Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.

Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

#### **4. Приложения**

##### Приложение 1

#### **Анкета изучения затруднений молодого специалиста(малоопытного педагога) ДОО**

1 Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2 Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

- 3 Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
- 4 Умение выбрать форму организации образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
- 5 Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
- 6 Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
  - б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
- а) не владею;
  - б) владею частично;
  - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
- 10 Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.

11 Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

12 Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

15. Умение организовывать ППРС группы

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.