

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 18»

Адрес: 624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Будённого, д. 33.  
телефон: 8 (34380) 3-15-04;  
624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Свердлова, д. 8,  
телефон: 8 (34380) 2-52-92, e-mail: detsad.18@mail.ru; адрес сайта: <https://18svur.tvoysadik.ru>

ПРИНЯТО:  
педагогическим советом  
протокол № 1  
от «15» июля 2024 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД № 18»**

2024

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 18»

Адрес: 624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Будённого, д. 33,  
телефон: 8 (34380) 3-15-04;  
624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Свердлова, д. 8,  
телефон: 8 (34380) 2-52-92, e-mail: detsad.18@mail.ru; адрес сайта: <https://18svur.tvoysadik.ru>

ПРИНЯТО:  
педагогическим советом  
протокол № 1  
от «15» июля 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МАДОУ № 18  
О.П. Арбузова  
Приказ от 15.07.2024 г. № 197 - О

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД № 18»**

**2024-2026 гг.**

**Разработчик  
Большакова Р.Н.  
Старший воспитатель**

**2024**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>№</b>	<b>Оглавление</b>	<b>Стр.</b>
Паспорт программы		
1	Пояснительная записка	6
2	Цель, задачи, принципы наставничества	7
3	Ожидаемые результаты	8
4	Система работы с молодыми педагогами	9
5	Формы и методы работы наставников с наставляемыми педагогами	10
6	Примерный план работы педагога-наставника с наставляемым	12
7	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	13
Приложение		
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога		
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога		
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы		
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога		
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога		
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год		

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название Программы	Программа наставничества МАДОУ «Детский сад № 18»
Организация	МАДОУ «Детский сад № 18»
Разработчик программы	Руководитель Программы: О.П. Арбузова - заведующий. Разработчик программы: Р.Н. Больщакова - старший воспитатель.
Целевая аудитория	Наставники – опытные воспитатели, обладающие профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных технологий, (имеющие ВКК или 1 КК). Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
Сроки	2024-2026 гг.
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодым педагогам. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов. Проводить мониторинг результативности работы во всех направлениях образовательной деятельности.
Основные направления	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов. Формирование навыка ведения педагогической документации. Изучение нормативных актов, обеспечивающих реализацию ВОП. Развитие профессиональной компетенции.
Условия эффективности	Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов. Разработка и обсуждение планирования образовательной деятельности. Взаимное посещение занятий обмена опытом. Ознакомление педагогов с новинками учебно-методической литературы.
Ожидаемые результаты	Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь
Механизм реализации Программы наставничества	
Нормативно-правовая база для разработки программы наставничества	- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»; - Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-«Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогов РФ, включая национальную систему учительского роста»; - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогов в ОО, направленные совместным письмом Министерства просвещения РФ и общероссийским Профсоюзом образования; - Положение о наставничестве в МАДОУ «Детский сад № 18»;

	- Приказ «Об организации наставничества»
Условия реализации	<p>Реализация программы наставничества рассчитана на 2024-2026 учебные г. Заведующий и куратор осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.</p> <p>Заведующий начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает условия для их совместной работы.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.</p> <p>В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.</p>
Заказчик	Заведующий МАДОУ № 18
Куратор (ФИО, должность в организации). Краткое описание деятельности куратора.	<p>Большакова Р.Н. – куратор организации наставничества</p> <p>Куратор назначается приказом заведующего из числа педагогических работников организации.</p> <p>Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации педагогического наставничества.</p> <p>Куратор выполняет следующие действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организует педагогическое наставничество в организации;</li> <li>- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества;</li> <li>- формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации;</li> <li>- подбирает наставников и организует их обучение;</li> <li>- формирует наставнические пары/групп.</li> </ul>
Наставники	<p>Абдуллина Лариса Викторовна</p> <p>Большакова Разина Нутфулловна</p> <p>Буркова Любовь Леонидовна</p> <p>Тазиева Лариса Михайловна</p> <p>Шестopalova Юлия Сергеевна</p>

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими пальцами годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как единственная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны, деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Программа наставничества МАДОУ «Детский сад № 18» (далее – Программа) разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность.**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помочь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МАДОУ «Детский сад № 18» (далее - Учреждение) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение самодостаточности, способности к инновационной деятельности).

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

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### **Направления:**

- професионализация - появление новых качеств професионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество;
- социализация - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управлеченческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

## **2. Цель, задачи, принципы наставничества**

**Цель:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

### **Задачи:**

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в Учреждении.
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

### **Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;

- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Критерии отбора педагогов - наставников**

Квалификация	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	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.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других. Умение слушать. Ответственность. Ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам). Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции

#### **Педагог-наставник:**

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

#### **3. Ожидаемые результаты.**

Условием результативности наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель этой работы – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в дошкольном образовательном учреждении.

Ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;
- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике учреждения;

- формирование в дошкольном образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов.

Это самое ценное приобретение, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех дошкольных образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Ожидаемый результат.

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт (одно дело знать, другое - уметь ими поделиться);
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

#### **4. Система работы с молодыми педагогами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

#### **Этапы реализации программы наставничества**

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

Первый этап – подготовительный. Изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения. Утверждение кандидатур наставников, закрепление за ними наставляемых педагогов.

Определяются обязанности и права наставника и наставляемого (молодого педагога), а также исходный объем его знаний и умений, чтобы разработать Программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации); педагогических потребностей.

Составляется персонализированная программа наставника и наставляемого, план работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы наставничества.

Второй этап – реализационный.

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет наставляемому (молодому педагогу) материалы для самосовершенствования. Соответственно, персонализированная программа включает в себя: разработанный индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – итоговый.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога.

Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## 5. Формы и методы работы наставников с наставляемыми педагогами

Традиционные формы	Нетрадиционные формы
беседы; консультации; посещение и обсуждение занятий, режимных моментов; личный пример педагога; практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование; обучение на рабочем месте; создание развивающей предметно-пространственной среды	психологические тренинги; творческие лаборатории; деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы; презентация моделей занятий с детьми; мастер-классы; семинар-практикум; кейс-метод; коуч-метод; тайм-менеджмент; steam-хакатон; педагогический форсайт; театр ощущений; сказки-невидимки.

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии и др.

Формы коллективной работы Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи педагогам наиболее усложненная и затруднительная, так как считается, что реально помочь можно только в индивидуальной работе, не афишируя профессиональные трудности наставляемого педагога.

Педагогический семинар Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах воспитатели вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом,

рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовских конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых воспитателей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию.

Организация посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Составление и обновление стендов типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащих информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

Вечера вопросов и ответов Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п.

«День молодого педагога» Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельность наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация. «День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты.

Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

#### Формы групповой работы.

Групповое консультирование организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: – установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами; – психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; – создание плана деятельности молодого педагога; – осуществление этого плана; – контроль и корректировка процесса; – системный анализ ситуации. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

Групповые дискуссии В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить 25 проблему

нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении. В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узкона правленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Педагогический форсайт – форма работы, направленная на создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию.

Steam хакатон – данная форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли, и различные кейсовые задачи.

Кейс-метод направлен на решение набора различных профессиональных задач-проблем. Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.

Коуч-метод – метод «терапия успеха». Метод является образцом того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели.

Тайм-менеджмент – метод, направлен на раскрытие мотивации потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества, искусство правильно организовывать своё время.

Нетворкинг - социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

## 6. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

Мероприятие	Деятельность педагога-наставника	Ожидаемый результат
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого	Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления педагога
Изучение нормативной базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию
Обеспечение связи с молодым педагогом.	Организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника. Практикумы по планированию занятия.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия.
Проведение мониторинга освоения образовательной	Знакомство с правилами проведения педагогической	Журнал мониторинга индивидуальные

программы воспитанниками	диагностики.	образовательные маршруты.
Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС).	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
Формирование позитивного имиджа педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Культура общения с педагогами, родителями, воспитанниками
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана
Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана, планирование мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Умение молодого педагога использовать современные методы и технологии
Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Подготовка отчета молодого педагога

## 7. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно - личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

### Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

### Задачи мониторинга:

- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

### Механизмы мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,
- поощрений, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДОУ в социальных сетях.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов - наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

## План методической работы с молодыми педагогами

Срок	Собеседование	Консультация	Семинар-практикум
Сентябрь	Анкетирование «Выявление потребностей молодых педагогов»		
	Определения направления темы по самообразованию по самообразованию Корректировка методической темы самообразования.	Учебный план, расписание занятий.	Разработка конструктов занятия
		Планирование воспитательно образовательного процесса.	Практикум «Разработка рабочей программы»
	Влияние утреннего приёма на детей		Возрастные особенности развития детей.
	Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.		Ознакомление педагогов с возрастной периодизацией ребёнка дошкольного возраста.
Октябрь	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Изучаем нормативную правовую документацию	Практикум «Организация и проведение занятия».
Ноябрь	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Роль воспитателя на физкультурных и музыкальных занятиях	
Январь	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Культурно-гигиенические навыки, их значение в развитии ребёнка	Практикум. «Организация и проведение занятий». Посещение молодым педагогом занятия у наставника.
	Индивидуальное консультирование педагогов		
Февраль	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Планирование образовательной области «Познавательное развитие»	Практикум Чем занять ребенка в течение дня.
	Индивидуальное консультирование		
Март	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.	Практикум «Детский сад и семья – партнеры и друзья».
Апрель	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Диагностика овладения детьми необходимыми навыками и умениями	Консультация «Нетрадиционные формы работы с родителями»
Май		Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.	

## Приложение 1

## **Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 18»

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель»**

## ПЛАН

---

(Ф.И.О. молодого педагога)

## Педагог-наставник

---

(Ф.И.О. педагога)

2024-2025

## Цели:

## Задачи:

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат

**Анкета для педагога наставника  
анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помочь при входжении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Приложение 2

**Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над молодым педагогом**

№	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
<b>Дата</b>				
1.				
2.				
<b>Дата</b>				
1.				
2.				

## Приложение 2

### Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: (Ф.И.О.)  
 Наставник: (Ф.И.О.)  
 Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:  
 3 — высокий уровень развития навыка;  
 2 — средний уровень развития навыка;  
 1 — развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП 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 ООП ДО	
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО	
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей	
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка	
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>		
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана	
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия	
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП 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 ООП ДО	
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества	
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним	
<b><i>Аналитические навыки</i></b>		
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО	
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков	
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе	
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами	

Вывод:

Рекомендации: