

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 12 «Брусничка»**

---

666679, Иркутская обл., г. Усть-Илимск, пр. Дружбы Народов, д. 6  
Телефон: (395-35) 5-91-00, 89149559078, e-mail: mdou12@bk.ru, сайт: <http://dou38.ru/ustilimsk12/>



Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ № 12 «Брусничка»  
Приказ № 100-б  
от «24» сентября 2021г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

| <b>№</b> | <b>Содержание</b>                                                 | <b>Стр.</b> |
|----------|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1        | Пояснительная записка                                             | 3           |
| 2        | Цель Программы                                                    | 4           |
| 3        | Управление реализацией Программы                                  | 4           |
| 4        | Этапы реализации программы                                        | 6           |
| 5        | Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом | 8           |
| 6        | Ожидаемые результаты реализации Программы                         | 9           |

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Необходимость разработки Программы наставничества в МБДОУ № 12 «Брусничка» (далее – Программа) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование».

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является наличие сопровождаемого (наставляемого), обладающего определенным образовательным дефицитом.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов, обучающихся (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Программа разработана с учётом Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), с постановлением 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 программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Программа разработана с целью становления и поддержки молодого педагога, его активной позиции, индивидуальности, как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная Программа позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться эффективно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, молодой специалист/педагог быстро адаптируется к новым условиям работы.

Развитие системы наставничества в МБДОУ № 12 «Брусничка» (далее – ДОУ) предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

Актуальность. Начиная педагогическую практику, молодые педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою тру-

довую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько: - слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; - неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; - недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

## **2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ**

*Цель наставничества в МБДОУ № 12 «Брусничка»* – оказание помощи молодым специалистам и педагогам в их профессиональном становлении, помощь в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с воспитанниками и их родителями (законными представителями)).

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

## **3. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ**

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и

контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

Основные направления деятельности по программе:

- повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Для эффективности работы по программе необходимы следующие условия:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебнометодической информацией.

При организации наставничества сам процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

| <i>Субъекты взаимодействия</i>                                   | <i>Содержание взаимодействия</i>                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наставник – молодой педагог                                      | Создание условий для адаптации педагога на работе.<br>Знакомство с нормативными и локальными актами.<br>Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой |
| Молодой педагог-воспитанники – родители (законные представители) | Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)                                                               |
| Молодой педагог - коллеги                                        | Оказание поддержки со стороны коллег                                                                                                                                    |

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

- профессионализация - появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество;
- социализация - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

| <b>Критерии отбора наставников</b> |                                                                                                             |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Квалификация сотрудника            | Должность: воспитатель первой или высшей категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |

|                                          |                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Показатели результативности              | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности.<br>Отсутствие жалоб от родителей воспитанников.                                                                                                                    |
| Профессиональные знания и навыки         | Высокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста.<br>Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.<br>Знание ПК                          |
| Профессионально важные качества личности | Умение обучать других.<br>Умение слушать.<br>Умение говорить (грамотная речь).<br>Аккуратность, дисциплинированность.<br>Ответственность.<br>Ориентация на результат.<br>Командный стиль работы                               |
| Личные мотивы к наставничеству           | Потребность в приобретении опыта управления людьми.<br>Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам).<br>Потребность в приобретении нового статуса, как наставника<br>подтверждение своей профессиональной квалификации |

#### 4. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Содержание программы реализуется последовательно. На первом этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. На втором этапе - разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. На третьем – проходят контрольно-оценочные мероприятия со стороны администрации, наставника и наставляемого.

##### 1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

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

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

| Примерные цели и формы работы                                                                                                                                                 |                                                                                              |                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку                                                                                                    | Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы | Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда                                                                                                                                            |
| Содержание и цели работы                                                                                                                                                      |                                                                                              |                                                                                                                                                                                           |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы                                                                                                   | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями                              | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей |
| Формы работы                                                                                                                                                                  |                                                                                              |                                                                                                                                                                                           |
| Консультации<br>Семинары-практикумы<br>Беседы<br>Изучение методической литературы<br>Взаимопосещения<br>Коллективные просмотры педпроцессов<br>Анализ педагогических ситуаций |                                                                                              | Дискуссии<br>Круглые столы<br>Деловые игры<br>Убеждения, поощрения<br>беседы                                                                                                              |

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

## **2 этап. Основной (проектировочный).**

Задача этапа: реализация основных положений Программы. Содержание этапа:

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;

Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)**

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;  
Динамика профессионального роста молодого педагога;  
Рейтинг молодого педагога среди коллег;  
Самоанализ своей деятельности за прошедший год;  
Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;  
Подведение итогов, выводы.

## **5. ФОРМЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

### **Уровень образовательной организации**

1. Индивидуальные и групповые беседы о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации:

- самоанализ собственной деятельности;
- деловая игра;
- круглый стол;
- конкурс профессионального мастерства.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах:

- обучающие семинары;
- практикумы;
- анкетирование, опрос;
- мастер-класс педагога наставника;
- взаимопосещения, открытые просмотры;
- анализ педагогических ситуаций;
- диссеминация опыта.
- Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

### **На муниципальном уровне**

1. Школа молодого педагога.
2. Городское методическое объединение воспитателей.
3. Конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов.

4. Городские стажировочные площадки.
5. Межмуниципальная школа Университет детства

#### **На региональном и Всероссийском уровне**

1. Курсы повышения квалификации.
2. Семинары, научно-практические конференции. 3. Вебинары.
4. Конкурсы методических разработок.
5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.

### **6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В результате реализации Программы прогнозируется:

- адаптация новых молодых педагогов/специалистов в систему работы МБДОУ;
- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов, наставляемых;
- увеличение доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива;
- улучшение показателей эффективности работы педагогов и сотрудников МБДОУ;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

**Примерный план работы педагога-наставника по организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом**

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений;
- в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения;
- различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

| № п/п | Планируемые мероприятия                                                                                  | Дата     | Форма отчетности                                                 | Отметка о выполнении |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1.    | Оказание помощи в составлении Календарно-тематического планирования                                      | сентябрь | Календарно-тематическое планирование                             |                      |
| 2.    | Оказание помощи в оформлении групповой документации                                                      |          | Оформление документации                                          |                      |
| 3.    | Оказание помощи в написании рабочей учебной программы                                                    | октябрь  | Наличие рабочей учебной программы                                |                      |
| 4.    | Планирование и организация НОД                                                                           | ноябрь   | Конспекты НОД                                                    |                      |
| 5.    | Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе                          | декабрь  | Отчет об использовании образовательных технологий                |                      |
| 6.    | Выбор темы по самообразованию.<br>Подбор литературы для самообразования                                  | январь   | Тема по самообразованию                                          |                      |
| 7.    | Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности | февраль  | Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность |                      |

|     |                                                       |        |                                                                  |  |
|-----|-------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------|--|
| 9.  | Составление отчетов наставника и молодого специалиста |        |                                                                  |  |
| 10. | Подготовка и проведение праздников и развлечений      | март   | Конспекты                                                        |  |
| 11. | Организация самостоятельной деятельности детей        | апрель | Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность |  |
| 12. | Составление отчетов наставника и молодого специалиста | май    | Предоставление отчетов                                           |  |

#### Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

## Диагностический инструментарий

## АНКЕТА №

1

Уважаемые педагоги! Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

*1. Нравиться ли Вам работать в данном образовательном учреждении?*

Почему?.....

*2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?*

- ☐ Доброжелательное
- ☐ Хорошее
- ☐ Удовлетворительное
- ☐ Плохое
- ☐ Безразличное

Почему?.....

*3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?*

- ☐ да
- ☐ нет
- ☐ не совсем

*4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе \_\_\_\_*

*5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?*

- ☐ Организация и проведение учебных занятий
- ☐ Отсутствие дисциплины в классе
- ☐ Отношения с коллегами
- ☐ Отношения с родителями
- ☐ Проведение классных мероприятий
- ☐ Проведение родительских собраний
- ☐
- ☐ Другие трудности.....

*6. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:*

- ☐ Выделена рабочая зона
- ☐ Своевременное методическое информирование
- ☐ Удобное время работы методического кабинета
- ☐ Помощь опытных педагогов
- ☐ Гибкий режим работы
- ☐ Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
- ☐ Доброжелательная атмосфера в коллективе

7. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

- ☐ С первого дня не обращают вни-
- ☐ Настроены не дружелюбно
- ☐ Не хотят помогать
- ☐ Приняли доброжелательно
- ☐ Оказывают моральную поддержку
- ☐ Оказывают практическую помощь
- ☐ Приглашают на занятия
- ☐ Помогают решать педагогические задачи
- ☐ Рекомендуют методы и
- ☐ Делятся опытом
- ☐ Ждут от Вас практических советов
- ☐ Не нуждаетесь в помощи коллег

Спасибо за сотрудничество!