

Российская Федерация  
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 140 комбинированного вида»,  
Советского района г. Красноярска.  
660135, г. Красноярск, ул. Октябрьская, д.9, т.228-04-30.  
E- mail: [dou140@mailkrsk.ru](mailto:dou140@mailkrsk.ru), сайт: dou140krsk.ru

---

ПРИНЯТА  
Педагогическим советом  
Протокол №2 от 20.10. 2022 г.

УТВЕРЖДЕНА  
Заведующим МАДОУ № 140  
\_\_\_\_\_ Александрина У.Ю.  
Приказ № 91/1 от 25.11.2022

## Программа наставничества МАДОУ № 140

Красноярск, 2022

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 140 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",**  
Александрина Ульяна Юрьевна, Заведующий

25.11.22 09:50 (MSK)

Сертификат 396DBEA2B5EACC14A981B179768475F1

# Содержание

## Раздел 1. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность и новизна программы
- 1.2. Цели и задачи программы
- 1.3. Планируемые результаты реализации программы
- 1.4. Основные принципы Программы

## Раздел 2. Содержательный раздел

- 2.1. Этапы и сроки реализации программы
- 2.2. Организационные основы наставничества
- 2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения
- 2.4. Механизм реализации программы
- 2.5. Система контроля

## Раздел 3. Оценка эффективности реализации Программы

- 3.1. Оценка эффективности реализации Программы

## РАЗДЕЛ 1.

### 1.1. Актуальность и новизна программы

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

**Актуальность.** В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического

процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Использование системы наставничества в ДООУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

## **1.2. Цели и задачи программы**

**Цель:** организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

**Задачи:**

- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
- Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

## **1.3. Планируемые результаты освоения программы**

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с начинающими педагогическими работниками.

С позиции администрации ДООУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДООУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;

- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

В процессе обучения наставник предоставляет наставляемому необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-ти лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

#### **1.4. Основные принципы Программы**

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению начинающего педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление начинающего педагога.

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **Содержание программы**

#### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Программа представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

*Первый этап – адаптационный.*

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

*Второй этап – основной.*

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет начинающему педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ.

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. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

*Третий этап – контрольно-оценочный.*

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 начинающему педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## **2.2. Организационные основы наставничества**

Наставничество организуется на основании приказа заведующего.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель или заместитель заведующего по УВР.

Заведующий ДООУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДООУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДООУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

— психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДООУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ заведующего об организации наставничества в ДООУ;
- приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за начинающими педагогами.

### **2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения**

**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.

### **2.4. Механизм реализации Программы**

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководитель программы несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и начинающие педагоги ДООУ.

Наставляемые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.

- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

## **2.5. Система контроля**

**Цель:** выявить эффективность процесса реализации Программы

**Задачи:**

- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности наставляемых педагогов.

## **Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы**

### **3.1. Оценка эффективности реализации Программы**

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы.

## **Заключение**

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития,

персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДООУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществ.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

## Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015