

Управление образования администрации г. Комсомольска-на-Амуре.  
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
познавательнo-речевому развитию детей «Солнышко» №120

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического  
совета  
Протокол № 1  
от «31» августа 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ № 120  
Вохменцева А. А.  
Приказ № 30/од  
от «31» августа 2022 г.

### **Рабочая программа по наставничеству**

Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
познавательнo-речевому развитию детей «Солнышко» №120

на 2022-2023 учебный год.

г. Комсомольск-на-Амуре, 2022 год

## Содержание

Пояснительная записка.....	3 стр.
Содержание программы.....	8 стр.
Приложение к программе .....	18 стр.

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1. Актуальность внедрения Программы наставничества в МДОУ детский сад № 120**

В социокультурной и экономической системе Хабаровского края (далее – край) в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного секторов. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Настоящая Программа наставничества (далее – программа) разработана в целях достижения результатов федерального национального проекта «Образование»

Целью внедрения Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогов и молодых специалистов, работающих и поступающих на работу в МДОУ № 120.

Программа систематизирует накопленный педагогами опыт, определяет этапы реализации системы наставничества, способствует:

- Улучшению показателей МДОУ детский сад № 120 в образовательной, воспитательной, социокультурной, спортивной и др. сферах;
- Раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого;
- Созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Взаимодействию между поколениями.

### **2. Используемый понятийный аппарат**

Групповое наставничество – наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

Краткосрочное наставничество - опытный специалист в своей деятельности по заранее определенному графику консультирует

наставляемого для постановки целей и достижения краткосрочных результатов.

Куратор – сотрудник МДОУ № 120, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Наставничество - неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая наставляемым в работе, карьере и профессиональном развитии через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Ситуационное наставничество – индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Форма наставничества – способ реализации программы через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации.

### **3. Управление процессом внедрения и реализации Программы в МДОУ детский сад № 120**

Процесс реализации программы осуществляется в соответствии с существующими актами.

Правовые акты.

- Конституция РФ;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

(утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р – 145);

- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07 мая 2018 г. № 204;
- Национальный проект «Образование»;
- Указ Президента РФ «Об утверждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г.;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г № 2403-Р);
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г № 3241п-П8);
- Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2016-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2015 г № 972-рп);
- Распоряжение Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2020 г. № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»;
- Устав, правила внутреннего распорядка, ООП МДОУ детский сад № 120.

#### **4. Проблема, на решение которой направлена Программа**

При реализации программы решаются такие проблемы, как:

- Долгие сроки адаптации молодых специалистов к профессии;
- Недостаточность практических навыков вновь поступающих на работу специалистов;
- Профессиональное выгорание квалифицированных работников с большим педагогическим стажем;
- Старение педагогического персонала;

## **5. Цель и задачи Программы**

**Цели реализации Программы** – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии; повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества; возможность трансляции опыта; возможность уберечь квалифицированных педагогов с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

### **Задачи, решаемые при реализации Программы:**

- Ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должности;
- Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров;
- Восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды МДОУ.

## **6. Форма наставничества «педагог-педагог»**

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

*Участники пары «наставник - наставляемый»*

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, согласуется с заместителем заведующего МДОУ № 120 по воспитательно-методической работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); педагоги, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; педагоги - стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных

навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

## **7. Направления работы наставника**

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установке контактов с коллегами, родителями воспитанников, воспитанниками).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- Разработка совместного с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- Контроль реализации плана работы наставляемого;
- Сопровождение, индивидуальные консультации;
- Оказание методической помощи (посещение НОД с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
- Психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

## **8. Ожидаемые результаты**

Ожидаемыми результатами реализации и внедрения Программы являются:

- Ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должности;
- Ускорение процесса адаптации молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- Формирование сплоченного грамотного коллектива;
- Восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды МДОУ.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### Первый год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### **Задачи:**

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

<b>Тема</b>	<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>	<b>Дата проведения</b>
Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога			
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год			
Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	октябрь
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению			

документации.	родительских собраний			
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической Рефлексии			
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь

Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март
Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			апрель
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию			май
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества			

## **Второй год работы**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации и учебно-воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец второго года наставничества

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	
--	--------------------	---	--

### Третий год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i><b>Вопросы для обсуждения</b></i>	<i><b>Форма проведения</b></i>	<i><b>Результат</b></i>	<i><b>Дата проведения</b></i>
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец третьего года наставничества

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	
--	--------------------	---	--

## ПРИЛОЖЕНИЕ К ПРОГРАММЕ

Для оценки эффективности внедрения Программы в МДОУ детский сад № 120 организован систематический мониторинг, состоящий из двух этапов.

Первый этап – мониторинг процесса реализации Программы, оценивающий сильные и слабые стороны; возможности Программы и угрозы ее реализации.

Второй этап – мониторинг влияния Программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровне мотивированности и осознанности участников в вопросах самореализации и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста в МДОУ, удовлетворенность педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Итогом мониторинга наставнического сопровождения является подготовка куратором наставнической деятельности отчета о результатах работы наставнической пары и реализации Программы (опираясь на обработку диагностических карт, заполненных молодым педагогом и наставником).

## Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Молодой воспитатель \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития;

2 – средний уровень развития;

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	2	3
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>Организаторские и коммуникативные навыки</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>Аналитические навыки</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:** \_\_\_\_\_

**Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста**

ФИО специалиста \_\_\_\_\_

группа \_\_\_\_\_

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

