

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 56», Иркутская обл., г. Зима, ул. М. Горького, 67

РАССМОТРЕНО  
на заседании педагогического  
совета  
Протокол от «19» мая 2021 г.  
№ 4

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад № 56»  
\_\_\_\_\_ И.В. Сибирякова  
Приказ № 109 от «26» мая 2021 г.

МП

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **"Ступеньки к мастерству"**

(название программы)

**в рамках муниципальной модели наставничества**

Сроки реализации: 2021–2024 гг.

Разработчики программы:  
Сычёва Людмила Васильевна,  
заместитель заведующего по ВМР,  
Усова Ирина Александровна,  
заместитель заведующего по ВМР

г. Зима  
2021 г.

## Содержание

Паспорт Программы.....	3
Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность выбранной формы наставничества...5	
Раздел 2. Цели и задачи.....	7
Раздел 3. Сроки реализации Программы.....	8
Раздел 4. Нормативное обеспечение.....	12
Раздел 5. Ресурсное обеспечение.....	13
Раздел 6. Виды и формы организации наставничества.....	14
Раздел 7. Оценка эффективности реализации Программы.....	16
Раздел 8. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы.....	17
Приложения .....	19

## Паспорт Программы

<p>Наименование программы</p>	<p style="text-align: center;">Программа наставничества «Ступеньки к мастерству» на 2021–2024 гг.</p>
<p>Основание для разработки Программы</p>	<p><b>Нормативное обоснование:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. 28 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ];</li> <li>- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» [ред. От 02.12.2019];</li> <li>- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [ред. от 28 декабря 2016 года];</li> <li>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [с изменениями на 24 апреля 2020 года];</li> <li>- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>- Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;</li> <li>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации»;</li> <li>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года»;</li> <li>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;</li> <li>- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</li> <li>- Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-03 «О государственной молодежной политике в Иркутской области»;</li> <li>- Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26</li> </ul>

	<p>декабря 2018 года № 161-р «План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области»;</p> <p>- Приказ Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования от 10 июня 2021г. «Об утверждении решения Совета по развитию образования»</p>
Муниципальный заказчик Программы	Комитет по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования
Разработчики Программы	Авторский коллектив МКДОУ «Детский сад № 56» Зиминского городского муниципального образования
Целевая аудитория	Молодые педагоги по должности со стажем работы менее пяти лет
Основная цель Программы	Оказание помощи молодым / начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий для их профессионального становления посредством применения эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства
Основные задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов / специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления молодого воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.</li> <li>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.</li> <li>3.3. Оказать помощь по внедрению технологий и распространению собственного педагогического опыта.</li> </ol> </li> <li>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов / специалистов.</li> </ol>
Сроки реализации Программы	2021–2024 гг.

Структура Программы наставничества	Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность выбранной формы наставничества. Раздел 2. Цели и задачи. Раздел 3. Сроки реализации. Раздел 4. Нормативное обеспечение. Раздел 5. Ресурсное обеспечение. Раздел 6. Виды и формы организации наставничества. Раздел 7. Оценка эффективности. Раздел 8. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы. Приложения
Исполнители Программы наставничества	Заведующий, заместители заведующего по ВМР, наставнические группы
Участники Программы наставничества	Заместители заведующего по ВМР, педагоги-наставники, молодые педагоги
Объемы и источники финансирования Программы наставничества	При реализации программы учитываются средства бюджетного и внебюджетного финансирования
Ожидаемые результаты Программы наставничества	Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО. Ускорится процесс профессионального становления молодых педагогов / специалистов.

## **Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность выбранной формы наставничества**

Педагогический коллектив состоит из 40 педагогов, из них – 4 внешних совместителя (1 инструктор по физической культуре, 3 музыкальных руководителя).

### **3.1. Уровень образования**

Всего		40			
Высшее		Среднее профессиональное		Обучаются в учебных заведениях	
Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
12	30	23	58	5 (2 – ВУЗ, 3 – СУЗ)	12

Большинство педагогов имеют среднее профессиональное образование.

### 3.2. Педагогический стаж

До 3-х лет		От 3 до 10 лет		От 10 до 20 лет		От 20 до 25 лет		Свыше 25 лет	
Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
10	25	11	28	7	18	3	8	9	21

В коллективе преобладают молодые педагоги со стажем педагогической работы до 10 лет (53%).

### 3.3. Уровень квалификации

Не имеют квалификационной категории		Высшая квалификационная категория		Первая квалификационная категория		Соответствие занимаемой должности	
Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
22	55	6	15	11	28	1	2

Не имеют квалификационной категории 55 % педагогов.

Возраст педагогов составляет от 19 до 60 лет. Преобладает молодой возраст педагогов до 35 лет, составляющий 54 %, не имеющих практического опыта работы, и 48 % педагогов в возрасте от 35 до 54 лет, не имеющих квалификационную категорию.

Анализ кадрового состава показал, что педагоги недостаточно устанавливают связи между современными требованиями к дошкольному воспитанию и образованию, собственной деятельностью и семьями воспитанников.

Наблюдается увеличение числа молодых педагогов и младших воспитателей, стаж которых не превышает 3 лет. Также наблюдается недостаточный уровень педагогов с педагогическим образованием или имеющих несоответствие профессиональной подготовки. Это связано с изменениями в кадровом педагогическом составе, в связи с текучестью и обновлением кадров. Учитывая это, возникает необходимость организация эффективной кадровой политики, обеспечение методической поддержкой кадрового потенциала.

Проблемно-ориентированный анализ помог выявить готовность педагогов и образовательного учреждения к развитию, но в результате опроса выявились основные затруднения педагогов:

- упрощенное понимание сущности и технологии реализации личностно-ориентированного подхода;
- выбор эффективных методов и приемов организации детей, которые создают ситуации успеха для каждого ребенка, его самореализации и активности;

- выбор инструментально-методического обеспечения достижения и оценки планируемых результатов (личностных, развитие базовых способностей личности);

Следовательно, вытекают проблемы:

- непонимание сущности качества дошкольного образования: многие педагоги испытывают затруднения с определением целевого компонента педагогической деятельности, затрудняются с формулированием педагогической цели и задач организации образовательного процесса в конкретных видах деятельности;

- отсутствие у части педагогов целостного представления о результатах своей деятельности, её системности;

- недостаточное понимание педагогами сущности педагогических методик и технологий;

- трудности в определении ресурсов педагогической деятельности, способов их использования, отсутствие творческого подхода к освоению и применению передового педагогического опыта, современных технологий и методик, «копирование» их с электронных образовательных ресурсов, печати и литературы.

Программа наставничества «Ступеньки к мастерству» МКДОУ «Детский сад № 5б» разработана с целью становления молодого педагога и его активной позиции. Это – формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую 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 и не только администрацией, но и коллегами, и в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива – помочь в адаптации к непростым условиям труда, поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление молодого педагога как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

## Раздел 2. Цели и задачи

Цель программы: оказание помощи молодым / начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий для их профессионального становления посредством применения эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов / специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Усовершенствовать процесс профессионального становления молодого воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
  - 3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
  - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.
  - 3.3. Оказать помощь по внедрению технологий и распространению собственного педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов / специалистов.

## Раздел 3. Сроки реализации Программы

Сроки реализации Программы: 2021–2024 гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные за реализацию
<b>Организационная деятельность</b>			
1	Разработка локальных нормативных актов по вопросам наставничества (положение, программа)	июнь – август 2021	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	август 2021	Заведующий Сибирякова И.В.
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных	ежегодно сентябрь	Заведующий Сибирякова И.В. Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.



	образовательных и профессиональных дефицитов		
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	сентябрь	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
5	Определение состава руководителей, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	сентябрь 2021	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
6	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	ежегодно август	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
7	Формирование заказа в образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы, на курсовую подготовку руководителей и педагогических работников по вопросам наставничества	ежегодно сентябрь	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
8	Утверждение формы программ / планов работы педагогов-наставников	ежегодно август	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
9	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов	ежегодно май	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
10	Формирование списков педагогов, нуждающихся в сопровождении	ежегодно май	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
11	Создание профессионального объединения педагогов-наставников (творческой группы и пр.)	сентябрь 2021	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
<b>Проектировочная деятельность</b>			
1	Разработка и утверждение состава творческой группы	ежегодно август	Кураторы Сычёва Л.В.,

	по реализации Программы		Усова И.А., наставники
2	Разработка и утверждение планов работы	ежегодно август	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
3	Внесение изменений в программы, планы методической по вопросам наставничества	ежегодно август	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
4	Разработка и утверждение плана работы «Школы молодого педагога»	ежегодно август	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
5	Разработка и утверждение планов работ педагогов-наставников	ежегодно сентябрь	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
6	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных наставляемых	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
7	Разработка графика /циклограммы проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных наставляемых	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
<b>Информационно-консультационная деятельность</b>			
1	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального и институционального уровней по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
2	Организация корпоративных	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В.,

	семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных конкурсов и пр. по вопросам наставничества для всех членов педагогического коллектива		Усова И.А., наставники
3	Организация обучения наставников, выявление и устранение их профессиональных дефицитов	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
4	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
<b>Обобщение и диссеминация опыта</b>			
1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	2023–2024 гг.	
2	Проведение заседаний методического совета по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
3	Подготовка публикаций по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
4	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
5	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А., наставники
6	Размещение лучших	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В.,

	материалов из опыта работы наставников в методической библиотеке		Усова И.А., наставники
<b>Контрольно-оценочная деятельность</b>			
1	Контроль за выполнением планов методической творческой группы по вопросам наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
2	Контроль за выполнением планов работы педагогов-наставников	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
3	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов-наставников к выполнению функций наставника	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
4	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемых на основе утвержденного инструментария	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
5	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.
6	Проведение круглого стола, совещания по итогам реализации плана наставничества на год	2021–2024 гг.	Кураторы Сычёва Л.В., Усова И.А.

#### **Раздел 4. Нормативное обеспечение**

Нормативное обоснование:

- Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. 28 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ];
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» [ред. От 02.12.2019];

- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [ред. от 28 декабря 2016 года]; - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-03 «О государственной молодежной политике в Иркутской области»;
- Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р «План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области»;
- Приказ Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования от 10 июня 2021г. «Об утверждении решения Совета по развитию образования».

## **Раздел 5. Ресурсное обеспечение**

### Инфраструктурные ресурсы:

- Школа молодого педагога,
- Педагогический совет,
- Методический совет.

### Материально-технические ресурсы:

- методический кабинет,
- кабинеты: психолога, логопедический, социального педагога,
- музыкальный, физкультурный зал,

- библиотека методической литературы, периодических изданий «Дошкольная педагогика», «Воспитатель ДООУ», «Ребенок в детском саду»,
- компьютер, принтер,
- доступ в Интернет.

Информационные ресурсы:

С целью взаимодействия между участниками образовательного процесса (педагоги, родители, дети), обеспечения открытости и доступности информации о деятельности дошкольного образовательного учреждения, создан сайт ДООУ, на котором размещена информация, определённая законодательством. Имеется аккаунт в социальной сети [instagramm.com](https://www.instagram.com).

Кадровые ресурсы:

В Целевой модели наставничества выделяем три главные роли:

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

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

## **Раздел 6. Виды и формы организации наставничества**

В МКДОУ «Детский сад № 56» определена форма наставничества «педагог-педагог», которая направлена на разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Целевые группы реализации программы наставничества: молодые специалисты – наставляемые, опытные педагоги – наставники. Общая характеристика их взаимодействия – это наличие партнерской позиции, и решение профессиональных проблем.

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и	- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами,

семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник профессионального сообщества. - Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	администрацией или родителями. - Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
--	---

### Этапы взаимодействия наставника и наставляемого

Выделяют три этапа наставничества.

#### Адаптационный этап.

Педагог-наставник знакомится с сопровождаемым, определяет для себя пробелы в его профессиональных знаниях, умениях и навыках для составления конкретной программы наставничества.

#### Основной этап.

В совместной деятельности реализуется программа наставничества, происходит коррекция знаний, умений и навыков, развитие компетенций.

#### Контрольно-оценочный этап.

Определение степени достижения цели, решения задач. Оценка и самооценка полученных результатов. Обобщение приобретенного профессионального опыта. Его презентация профессиональному сообществу.

### Формы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

#### 1. Коллективные формы работы:

- педагогические советы;
- семинары (методологические, проблемные, проектировочные, экспертные, аналитические и пр.);
- вечера вопросов и ответов;
- круглые столы;
- конференции (теоретические, методические, научно-практические);
- методические чтения и др.

#### 2. Групповые формы работы:

- групповое консультирование;
- групповые дискуссии;
- педагогические мастерские;
- проблемные группы;
- тренинги;
- игры (деловые, организационно-деятельностные и пр.) и др.

#### 3. Индивидуальные формы работы:

- консультации;
- взаимное посещение занятий сопровождаемыми и наставниками и др.;
- анализ разработок и др.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «опытный педагог – неопытному педагогу», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, методов и приемов обучения, составление тематических планов).

Программа предусматривает наличие не более трех наставляемых для одного наставника или (и) не более трех наставников в различных направлениях для одного наставляемого.

## **Раздел 7. Оценка эффективности реализации Программы**

Оценка эффективности выполнения программы осуществляется на основе проведения ежегодного мониторинга выполнения программы. Выполнение показателей фиксируется по итогам учебного года в мае-месяце.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Процесс мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциал;
- повышение комфортности психологического климата в учреждении;
- наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и



рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе образовательной организации.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ: проектов, педагогических исследований, методических практик молодого специалиста.

## **Раздел 8. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом 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.

Руководителем программы является заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, который 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 молодые педагоги ДОУ.

Молодые 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 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.

### Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы.

Задачи:

- определить проблемы, причины их возникновения;
- провести корректирующие воздействия, направленные на соответствие полученных результатов реализации Программы с намеченными целями и задачами.

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.

## Приложение 1

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы  
(первого; второго; третьего; четвертого, пятого)  
в должности « \_\_\_\_\_ »

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

Цели: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

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

## Приложение 2

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.

8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

### Приложение 3

#### Анкета для педагога наставника для 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 (по шкале 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:

- помощь при вхождении 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 методов:

- 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.

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

---

## Приложение 4

### Анкеты для молодого педагога **Вводная анкета**

1. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков Вам не хватает в настоящее время?

---



---



---

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса Вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании,
- в составлении рабочей программы,

- в составлении перспективного планирования,
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов,
  - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой),
- 

- в проведении организованной образовательной деятельности,
  - в проведении педагогической диагностики,
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий,
  - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников,
  - в проведении других мероприятий (укажите, каких)
- 

- в общении с коллегами, администрацией,
  - в общении с воспитанниками,
  - в общении с родителями воспитанников,
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
- 

4. Что представляет для Вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком

из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

### Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30 – 70 процентов;
- 60 – 40 процентов;
- 70 – 30 процентов;
- 80 – 20 процентов;
- другое \_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- 
- другое \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_\_\_\_\_

## Приложение 5

### 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, 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

### **Организаторские и коммуникативные навыки**

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

### **Аналитические навыки**

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: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее (его) профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

Рекомендации: в дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

