

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад п. Южный»  
(МБДОУ Детский сад п. Южный)

**СОГЛАСОВАНО**

педагогическим советом

МБДОУ Детский сад п. Южный»

(протокол от 25.05.2023 № 7) *Тватуа*

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующей МБДОУ

«Детский сад п. Южный»

А.В. Ниязметов

05.2023 г.

*Приказ № 55*

Программа организации наставничества  
в МБДОУ «Детский сад П. Южный »  
п. Южный

«Время работать вместе»

Срок реализации программы: 1 учебный год

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<p style="text-align: center;"><b>1. Пояснительная записка</b></p> <p>1. Программа наставничества «Время работать вместе» разработана на основании распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 №119-р «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образования» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 №Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020г.</p>		
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества.</b></p> <p>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.</p> <p><b>Актуальность.</b> 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</p>

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном</p>
--	--	---

		<p>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.</p> <p><b>Наставничество</b> – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.</p> <p>Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.</p> <p><b>Молодой педагог</b> – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.</p> <p>В МБДОУ «Детский сад П. Южный» это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;</li> <li>– педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;</li> <li>– педагоги, не имеющие квалификационной категории.</li> </ul> <p>Использование системы наставничества в ДОУ 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.</p>
1.2.	<p><b>Цели и задачи программы наставничества</b></p>	<p><b>Цель:</b> организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.</p> <p><b>Задачи:</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.</li> <li>– Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.</li> <li>– Развитие способности у молодых специалистов к самостоятельной, осознанной и социальной продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.</li> <li>– Выявление и устранение внутренних образовательных дефицитов, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.</li> <li>– Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.</li> </ul>
1.3.	<b>Срок реализации программы</b>	<b>Срок реализации</b> программы наставничества «Время работать вместе» - 1 год (в течение учебного года).
1.4.	<b>Планируемые результаты освоения программы</b>	<p>Программа «Время работать вместе» предусматривает использование технологии супервизии - индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей.</p> <p>С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.</p> <p>Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку</p>

		<p>опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.</p> <p>Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.</p> <p>В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;</li><li>- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;</li><li>- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;</li><li>- передать накопленный наставниками опыт;</li><li>- регулировать текучесть кадров;</li><li>- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%;</li><li>- в использовании наиболее эффективных форм, методов и средств обучения;</li><li>- в разработке рабочей программ воспитания (модулей) по своей возрастной категории и других материалов, обеспечивающих воспитание дошкольников;</li><li>- в реализации рабочих программ воспитания (модулей) по своей дисциплине в полном объеме в соответствии с учебным планом;</li><li>- в осуществлении связи с дошкольниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими);</li><li>- в обеспечении охраны жизни и здоровья дошкольников во время образовательного процесса.</li></ul> <p>Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность, как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в</p>
--	--	--

		<p>зависимости выбора модели ролевого поведения;</p> <p>1. Наставник – проводник, обеспечивающий сопровождаемому знакомство с системой ДООУ «изнутри», помогающему начинающему воспитателю осознать свое место в системе ДООУ, будет осуществляющей пошаговое руководство его педагогической деятельности.</p> <p>Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь молодому специалисту в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов.</p> <p>Таким образом, сущность деятельности наставника включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно решать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.</p> <p>В процессе обучения наставник предоставляет новичку 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 ДООУ, который отвечает ряду требований:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– является профессионалом в педагогической деятельности;</li><li>– обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;</li><li>– имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-ти лет;</li><li>– первую или высшую квалификационную категорию;</li><li>– желает стать наставником.</li></ul>
--	--	--

		<p>В работе наставника используются методы наставнической деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления лично значимого опыта.</li><li>2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.</li><li>3. Создание специальных ситуаций (проблемных, развивающихся, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующий процессы его развития.</li><li>4. Методы диагностики и контролирующего оценивания ( в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и др.).</li><li>5. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного преподавателя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определёнными компетенциями и демонстрирующий определенные образы деятельности).</li><li>6. Консультирование и т.д.</li></ol> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Прямой - непосредственный контакт с наставляемым. Общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.</li><li>2. Групповой – закрепление за наставником одного или двух наставляемых.</li><li>3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li></ol> <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. «Я расскажу, ты послушай».</li><li>2. «Я покажу, ты посмотри».</li><li>3. «Сделаем вместе».</li><li>4. «Сделай сам, я подскажу».</li><li>5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».</li></ol>
--	--	---

1.5.	<b>Основные принципы Программы</b>	<p>1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.</p> <p>2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.</p> <p>3. Доброжелательность и взаимное уважение.</p> <p>4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.</p> <p>5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.</p>
<p><b>Раздел 2.</b> <b>Содержание программы</b></p>		
2.1.	<b>Основные участники программы и их функции</b>	<p style="text-align: center;"><b>Участники Программы наставничества «Время работать вместе»:</b> <b>руководитель, куратор, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Куратор</b> – заведующий МБДОУ «Детский сад п. Южный» Ниязмухаметова Анна Владимировна, который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в МБДОУ «Детский сад п. Южный» и осуществляет контроль над реализацией программы наставничества.</p> <p><b>Руководитель</b> - заведующий МБДОУ «Детский сад п. Южный» Ниязмухаметова Анна Владимировна, осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества.</p> <p><b>Наставник</b> - воспитатель Гватуа Татьяна Мансуровна, имеющая успешный опыт работы в достижении жизненного опыта, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p>

### **Функции наставника**

#### **1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:**

- диагностика образовательных дефицитов сопровождаемого;
- создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;
- мотивационная (эмоционально-психологическая ) поддержка;
- формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;
- помощь в организации деятельности ( планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент(управление временем);
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;
- демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики;
- совместная с сопровождаемым рефлексия личного роста.

#### **2.Обучение:**

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных приёмов деятельности, педагогических технологий;
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов учебной деятельности.

#### **3. Медитация:**

- диагностика межличностных отношений в коллективе;
- выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет – партнеров, социальных партнеров).

#### **4. Самообразование:**

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов;</li> <li>- проектирование программы и плана самообразования с выявленными образовательными дефицитами;</li> <li>- овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.</li> </ul> <p><b>Наставник</b> - опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.</p> <p><b>Молодой педагог</b> – преподаватель с опытом работы от 0 до 3-х лет – наставляемый</p>
2.2.	<p><b>Организационные основы наставничества</b></p>	<p>Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад П. Южный».</p> <p>Руководство деятельностью наставников осуществляет заведующий.</p> <p>Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень профессиональной подготовки;</li> <li>- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;</li> <li>- опыт воспитательной и методической работы;</li> <li>- стабильные результаты в работе;</li> <li>- богатый жизненный опыт;</li> <li>- способность и готовность делиться профессиональным опытом;</li> <li>- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;</li> <li>- терпение и толерантность;</li> <li>- склонность к постоянному саморазвитию;</li> <li>- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.</li> </ul> <p>Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.</p> <p>Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.</p> <p>Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>— увольнения наставника;</li> <li>— перевода на другую работу подшефного или наставника;</li> <li>— привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; — психологической несовместимости наставника и подшефного.</li> </ul> <p>Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОО 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.</p> <p>Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— положение о наставничестве;</li> <li>— приказ заведующего об организации наставничества в ДОО;</li> <li>— приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.</li> </ul> <p>По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать куратору следующие документы: отчет о проделанной работе, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.</p>
2.3.	<p><b>Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения</b></p>	<p><b>Индивидуальные:</b> консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.</p> <p><b>Групповые:</b> семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах выставки, дискуссии.</p>
2.4.	<p><b>Перечень программных мероприятий</b></p>	<p>– План работы с молодыми педагогами в МБДОУ «Детский сад п. Южный» по программе наставничества «Время работать вместе» на 2023-2024 учебный год (приложение №6).</p>

2.5.	<b>Механизм реализации Программы</b>	<p>Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.</p> <p>Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль над реализацией программы.</p> <p>Руководителем программы является куратор, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.</p> <p>Руководитель программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;</li> <li>– подготавливает по окончании года отчет о ходе реализации программы.</li> <li>– организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.</li> </ul> <p>Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.</p> <p>Молодые педагоги:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– участвуют в реализации мероприятий Программы.</li> <li>– несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;</li> <li>– осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.</li> </ul> <p>Педагог – наставник:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– несет ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;</li> <li>– осуществляет ведение ежемесячной отчетности реализации программы;</li> <li>– подготавливает доклады о ходе реализации программы;</li> <li>– разрабатывает в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;</li> </ul>
------	--------------------------------------	---

		<p>– подготавливает по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.</p> <p>Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.</p> <p>Контроль над выполнением Программы осуществляет заведующий МБДОУ «Детский сад п. Южный».</p>
<b>3.</b>	<b>Оценка эффективности реализации Программы</b>	
<b>3.1.</b>	<b>Оценка эффективности реализации Программы</b>	<p>Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Определение проблем, причин их возникновения;</li> <li>– Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.</li> <li>– Контроль деятельности молодых педагогов:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкета для выявления запросов наставляемых (молодых специалистов).</li> <li>2. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>3. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>4. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> </ol>
<b>3.2.</b>	<b>Показатели оценки результативности программы наставничества</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить 100% наставничество молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет к декабрю 2024 года.</li> <li>2. Реализовать годовой план работы молодых педагогов наставников с наставляющими не менее, чем на 90%.</li> <li>3. Повысить уровень удовлетворенности наставника собственной работой (желание повторно выступить в роли наставника) не менее чем у 10% от первого этапа опроса мониторинга (анкетирования)</li> <li>4. Повысить уровень внутренней мотивации к преподавательской деятельности у начинающих педагогов не менее 30% от первого этапа опроса мониторинга</li> </ol>

		(анкетирования).
--	--	------------------

