

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
педагогического совета  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МАДОУ «Детский  
сад № 51 комбинированного вида»  
\_\_\_\_\_/Белобородова Л.Л./  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**форма «педагог-педагог»**  
**«Эстафета знаний и опыта»**  
на период с 13.09.2024 г. по 31.08.2025 г.

Наставник: Позднякова Т.А.  
Наставляемый: Мерзлякова Г.В.  
Куратор: Анпилова Г.Н.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Педагог-педагог» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

**Нормативной базой программы являются следующие федеральные и региональные документы:**

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Название программы</p>	<p style="text-align: center;">Программа наставничества МАДОУ «Детский сад № 51 комбинированного вида»</p>
<p>Решение об утверждении Программы наставничества</p>	<p>Приказ об утверждении Программы наставничества № 01-15/29§2 от 31.08.2023 г.</p>
<p>Нормативно правовая база</p>	<p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</p> <p>- Приказ Министерства образования Камчатского края от 26 июня 2020 года «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае»</p>
<p>Цель</p>	<p>Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного специалиста.</p>
<p>Задачи</p>	<p>- Обеспечить успешное закрепление в специальности педагога (наставляемого); создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>- Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации.</p> <p>- Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.</p> <p>- Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в</p>

	образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание условий социально психологического комфорта и защищенности наставляемого.</li> <li>- Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами.</li> <li>- Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования.</li> <li>- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.</li> <li>- Рост рейтинга наставляемого среди участников образовательных отношений</li> </ul>
Основные исполнители	Администрация образовательной организации, педагоги-наставники, молодые специалисты, руководители предметных методических объединений педагогов-предметников и классных руководителей
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми для дальнейшего совершенствования системы наставничества в образовательной организации
Практическая значимость	Позитивные изменения профессиональных качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов

### **Основные принципы наставничества**

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### **Цели и задачи наставничества**

Цель наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

### **Задачи наставничества**

Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

Создавать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;

Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;

Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и

методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

Способствовать профессиональному становлению молодого специалиста и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Способствовать скорейшей адаптации к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива гимназии и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

### **Планируемые результаты**

С позиции администрации МАДОУ 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.

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, ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:**

- Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
- Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии.
- Совершенствование приемов, методов работы.

- Использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.
- Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

### **Ожидаемые результаты:**

#### **для молодого специалиста:**

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями(законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

#### **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

## **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

<b>№ п/п</b>	<b>Этапы</b>	<b>Сроки</b>	<b>Функции</b>
1	Подготовительный	Август-сентябрь	Управленческая, прогностическая
2	Организационный	Сентябрь-октябрь	Диагностическая, методическая
3	Практический	Октябрь-май	Деятельностная, аналитическая
4	Обобщающий	Май-июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

Утверждение кандидатуры наставника Поздняковой Т.А. первой квалификационной категории осуществлено приказом заведующим МАДОУ «Детский сад № 51 комбинированного вида» от 13.09.2024 г. № 01-15/25.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника Поздняковой Т.А. и наставляемого Мерзляковой Г.В.

Наставник Позднякова Татьяна Анатольевна прикрепляется к наставляемому Мерзляковой Галине Владимировне на период с 13.09.2024 г. по 31.08.2025 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА  
С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ на 2024-2025 год**

№ п/ п	Планируемые мероприятия		Срок исполнения и форма отчетности
	Тема	Содержание работы и форма проведения	
1.	Знакомство с педагогом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выяснение проблем в практической педагогической деятельности.</li> <li>2. Анкетирование «Выявление знаний и затруднений у молодого специалиста в процессе воспитательно-образовательной деятельности».</li> <li>3. Составление плана работы</li> </ol>	<p align="center"><i>Сентябрь</i></p> <p align="center">Анкетирование</p> <p align="center">Конспекты занятий.</p>
2.	Планирование воспитательно-образовательной работы с дошкольниками	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация по структуре тематического и календарного планирования.</li> <li>2. Подбор методической литературы для изучения.</li> </ol>	<p align="center"><i>Сентябрь</i></p> <p align="center">Опрос, тестирование</p>
3.	Организация режимных моментов в группе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Режим дня»</li> <li>2. Консультация «Организация режимных моментов в детском саду»</li> <li>3. Работа по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников.</li> <li>4. Мастер-класс по проведению режимных моментов.</li> <li>5. Посещение наставником молодого специалиста. Наблюдение за организацией и проведением режимных моментов с целью выявления профессиональных затруднений.</li> <li>6. Ответы на вопросы.</li> </ol>	<p align="center">1-2 раза в месяц в течение учебного года</p>



4.	Организация непосредственно-образовательной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Семинар «Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям»</li> <li>2. Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства»</li> <li>3. Посещение молодым специалистом НОД у наставника, с целью перенятия опыта.</li> <li>4. Посещение наставником НОД у молодого специалиста с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</li> <li>5. Составление конспектов НОД, консультации.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Октябрь</b></p> <p style="text-align: center;">1-2 раза в месяц в течение года</p> <p style="text-align: center;">Технологические карты и конспекты занятий</p>
5.	Самообразование	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в выборе методической темы по самообразованию.</li> <li>2. Планирование работы по данной теме на год, изучение литературы.</li> <li>3. Консультация «Как написать обобщение педагогического опыта»</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Ноябрь</b> <b>Май</b></p> <p style="text-align: center;">Презентация проектов, сертификаты вебинаров, План по самообразованию</p>
6.	Подготовка к праздникам	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Роль воспитателя в проведении утренников и развлечений».</li> <li>2. Памятка для родителей.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Октябрь</b></p>
7.	Организация игровой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Роль воспитателя в организации игровой деятельности дошкольника»</li> <li>2. Консультация «Особенности проведения сюжетно-ролевых игр»</li> <li>3. Организация и руководство игрой – драматизацией»</li> <li>4. Консультация</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Январь</b></p>

		«Организация сюжетно-ролевой игры».	
8.	Работа по Художественно-эстетическому воспитанию дошкольников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Диагностика детей по изобразительной деятельности».</li> <li>2. Мастер-класс по проведению занятия изобразительной деятельностью.</li> <li>3. Мастер-класс по проведению занятия по изобразительной деятельности.</li> <li>4. Консультация «Прикладное творчество».</li> </ol>	1-2 раза в месяц в течение года
9.	Работа с родителями	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Планирование работы с родителями. Оформление родительского уголка»</li> <li>2. Организация и совместное проведение мастер класса с родителями «Камчатский сувенир»</li> <li>3. Родительское собрание</li> </ol>	<p><b>Октябрь</b></p> <p><b>Апрель</b></p> <p><b>Октябрь, Декабрь, Май.</b></p> <p>Сценарии собраний</p>
10.	Организация двигательной деятельности на прогулке	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мастер-класс по проведению подвижных игр, упражнений на воздухе.</li> <li>2. Наблюдение за организацией и проведением прогулки с целью выявления профессиональных затруднений.</li> </ol>	<b>Сентябрь-Май</b>
11.	Планирование индивидуальной работы с детьми по формированию творческих способностей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация по структуре календарного планирования.</li> <li>2. Консультация «Индивидуальный подход к детям с разной степенью одаренности»</li> </ol>	<b>Октябрь-февраль</b>

## 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.

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.

---