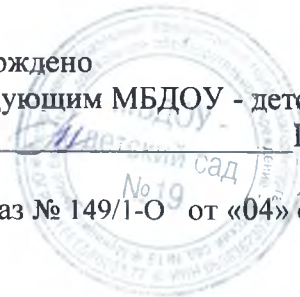


Принято  
Педагогическим советом  
МБДОУ - детский сад № 19  
Протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

Утверждено  
Заведующим МБДОУ - детский сад № 19  
Г.С.Брызгина  
Приказ № 149/1-О от «04» сентября 2023 г.



**Персонализированная программа наставничества  
«педагог - педагог» на 2023/2024 учебный год  
Модель наставничества - «Партнерское наставничество»**

Куратор реализации программы:  
Крашенинникова И.А.,  
заместитель заведующего

Наставники:  
Морозова А.В., воспитатель  
Киприянова Я.С., воспитатель

Наставляемые:  
Бакланова Э.М., младший воспитатель  
(студентка 2 курса ГАПОУ СО «СОПК»)  
Ампилогова Ю.Е., воспитатель

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Целевой раздел	3 стр
1.1.	Пояснительная записка	3 стр
1.2.	Цели и задачи наставничества	6 стр
1.3.	Планируемые результаты	6 стр
2.	Содержательный раздел	7 стр
2.1.	Права и обязанности наставника и наставляемого	7 стр
2.2.	Этапы реализации программы	8 стр
2.3.	Основные формы и методы работы	8 стр
3.	Организационный раздел	9 стр
3.1.	Механизмы реализации программы	9 стр
	<b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b>	11 стр
	Дорожная карта	11 стр

# 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

## 1.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время дошкольные образовательные организации заинтересованы в повышении имиджа своего учреждения. Известно, что для создания положительного имиджа важны все аспекты деятельности. Имидж – это явление корпоративное, и его результат определяют все члены коллектива.

МБДОУ – детский сад № 19 стремится быть более привлекательным для педагогов, обеспечить им поддержку, стабильность, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие. Коллектив нашего детского сада достаточно молодой и перспективный, но молодые педагоги испытывают большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника.

Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий, а также применение определенных форм работы с родителями воспитанников.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В МБДОУ – детский сад № 19 используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

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

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

**Куратор наставнической пары** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Использование системы наставничества в МБДОУ 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.

Исходя из вышесказанного нами была разработана персонализированная программа наставничества, которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора. При необходимости куратор реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Данная программа предусматривает модель «Партнерское наставничество». Модель наставничества основана на взаимодействии двух сотрудников, занимающих должность воспитателя, при этом наставник имеет большой опыт, обладает знаниями и навыками в области дошкольного образования, которые требуются наставляемому. Партнерское наставничество – это модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи в сочетании с программами интеграционного обучения.

**Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:**

- 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

#### **Нормативно-правовая основа создания и функционирования системы наставничества:**

- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ – 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401 «О проведении в РФ Года педагога и наставника»

#### **Локальные нормативные документы функционирования системы наставничества:**

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ – детский сад № 19
- План мероприятий по реализации положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ – детский сад № 19
- Положение о наставничестве в МБДОУ – детский сад № 19
- Индивидуальный план работы с молодым специалистом Ампилоговой Ю.Е.

## 1.2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

**Цель наставничества** - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогического работника, самореализации и закреплению молодого специалиста в педагогической профессии.

### **Задачи наставничества:**

1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;
2. 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 дошкольной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
3. Способствовать профессиональному становлению молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

## 1.3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

С позиции администрации МБДОУ – детский сад № 19 наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОО 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:**

1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

## **2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

### **1.1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

#### **Права и обязанности наставника**

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа урока
- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
- Проводить анализ тематического и поурочного планирования
- Проводить систематические срезы знаний учащихся и анализ их результатов.

#### **Права и обязанности наставляемого.**

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты гимназии, ее структуру и, особенности деятельности
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **2.2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

1 этап – адаптационный (диагностический). Наставник определяет для себя пробелы наставляемого в подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Дорожная карта реализации программы наставничества представлена в **ПРИЛОЖЕНИИ**.

### **Условия эффективного наставничества.**

Учитывая успешный педагогический опыт наставника, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

## **2.3. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами образовательной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

### Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;



- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- развивающие беседы;
- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

### **3.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ**

#### **3.1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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

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

Куратором программы является заместитель заведующего, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Куратор 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 наставничества являются педагог – наставник и молодой педагог МБДОУ.

Молодые педагоги:

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

Педагоги – наставники:

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

Организационно-методическое и информационное сопровождение программы наставничества осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением программы наставничества осуществляет заместитель заведующего МБДОУ.

**Дорожная карта  
внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ – детский сад № 19  
на 2023-2024 г.г.**

Этапы реализации внедрения программы наставничества	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.	1. Изучение нормативно – правовых документов различных уровней по вопросам организации работы по внедрению целевой модели наставничества.	Август 2023 г	Куратор: Крашенинникова И.А..
	2. Подготовка локальных актов реализации целевой модели наставничества (приказы, положение, дорожная карта)	Август 2023 г	Куратор: Крашенинникова И.А..
	3. Разработка программы наставничества	Август 2023 г	Куратор: Крашенинникова И.А.; наставник – Морозова А.В., Киприянова Я.С.; наставляемый – Бакланова Э.М., Ампилогова Ю.Е.
	4. Информирование педагогов МБДОУ и родителей о реализации программы наставничества	Август 2023 г	Куратор: Крашенинникова И.А.
<b>РЕЗУЛЬТАТ:</b> определены необходимые ресурсы для организации функционирования целевой модели наставничества			
2. Обучение куратора и наставника	2.1. Обучение куратора	Октябрь 2023 г	МБУ ИМЦ «Екатеринбургский дом учителя»
	2.2. Проведение мотивационной сессии с педагогическим коллективом и определение потенциальных участников наставнической пары.	Октябрь 2023 г	Куратор: Крашенинникова И.А.

	2.2.Проведение собеседования с наставником.	Октябрь 2023 г	Куратор: Крашенинникова И.А.
	2.3. Обучение наставника	Октябрь 2023 г	МБУ ИМЦ «Екатеринбургский дом учителя»
	2.4.Проведение собеседования с наставляемым	Октябрь 2023 г	Наставник: Морозова А.В., Киприянова Я.С.
<b>РЕЗУЛЬТАТ:</b> сформирована наставническая пара			
3. Организация работы наставнической пары	3.1. Регулярные игровые занятия (индивидуальные и подгрупповые наставника и наставляемого.	Октябрь 2023 г.- Май 2024 г.	Наставник: Морозова А.В., Киприянова Я.С.
	3.2. Организация текущего контроля планируемых результатов наставника	Октябрь 2023г.- Май 2024г.	Куратор: Крашенинникова И.А.
	3.3.Проведение итоговых игр - занятий	Май 2024г.	Наставник: Морозова А.В., Киприянова Я.С.
	3.4. Обеспечение ведения учета наставляемого и наставника.	1 раз в месяц	Наставник: Морозова А.В., Киприянова Я.С.
<b>РЕЗУЛЬТАТ:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной пары.			
4. Завершение наставничества	4.1. Отчеты по итогам программы наставничества	май	Куратор: Крашенинникова И.А.
	4.2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	май	Куратор: Крашенинникова И.А.
	4.3.Публикация результатов наставничества на сайте МБДОУ	Май	Куратор: Крашенинникова И.А.