

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик»**

620012, Екатеринбург, ул. Уральских рабочих 36А, e-mail: lorik422@mail.ru

Принята
Педагогическим советом
Протокол № 1
От 22.08.2025



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий Дьячкова О.Н.

Приказ № 35-ОД от 29.08.2025

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(2025 – 2026 уч.год)**

Составители:
Турыгина А.А., учитель-логопед,
Власова Л.А., воспитатель

Екатеринбург, 2025

Содержание		Страница
Паспорт Программы наставничества		2
	Раздел 1. Целевой раздел	6
1.1.	Пояснительная записка	6
1.2.	Цели и задачи программы	6
1.3.	Основные принципы Программы	6
1.4.	Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества	7
1.5.	Планируемые результаты реализации Программы	8
	Раздел 2. Содержательный раздел	9
2.1.	Теоретические основы Программы	9
2.2.	Этапы и сроки реализации Программы	11
2.3.	Формы и методы работы с наставляемыми педагогами	11
2.4.	Механизм реализации Программы	16
2.5.	Система контроля	16
	Раздел 3. Организационный раздел	17
3.1.	Организационные основы наставничества	17
3.2.	Оценка эффективности реализации Программы	17
3.3.	Требования к качествам педагога наставника	18
3.4.	Функции педагога наставника	19
3.5.	Условия назначения педагогов наставников	20
3.6.	Перечень программных мероприятий	20
Заключение		20
Приложение 1. План работы по реализации Программы наставничества с воспитателем		21
Приложение 2. План работы по реализации Программы наставничества с учителем-логопедом		25

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Сопровождение профессионально-личностного развития молодых специалистов ДОУ
1.2. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, e-mail	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик» 620012, г. Екатеринбург, ул. Уральских рабочих, дом № 36А +7 (343) 307-78-90 lorik422@mail.ru
1.3. Сроки реализации программы наставничества	Сентябрь 2025 г. - май 2026 гг.
1.4. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	Наставники – опытные педагоги, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющие компьютерной грамотностью (имеющие высшую или первую квалификационную категорию). Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
1.5. Разработчики и реализующие программу педагоги наставники и наставляемые	Руководитель Программы: Дьячкова О.Н. – заведующий Состав рабочей группы по разработке программы: Соколова Е.Н. – заместитель заведующего Турыгина А.А. – учитель-логопед Власова Л.А. - воспитатель
2. Описание программы наставничества	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем: - трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей: - коммуникативных – не умение выстраивать эффективную коммуникацию с родителями воспитанников; - методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников); - общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки);

	- психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих).
2.2. Цель программы	Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.
2.3. Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии; 2. Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в её реализации; 3. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ; 4. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности; 5. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ; 6. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: <ul style="list-style-type: none"> • формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы; • формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения; • оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.
2.4. Этапы реализации программы	<p>1 этап. Подготовительный этап (сентябрь - октябрь 2025 г.) Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.</p> <p>II этап. Реализационный (ноябрь 2025г. - апрель 2026г.) Методическое сопровождение деятельности педагогов: представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя, учителя-логопеда дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p> <p>III этап. Итоговый (май 2026г.) Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на</p>

	педсоветах, семинарах, конференциях.
2.5. Условия эффективности	Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
2.6. Планируемые результаты	Повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения; Развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения; Формирование в дошкольном образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов.
3. Механизм реализации Программы наставничества	
3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р; - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 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»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.)

3.2. Условия реализации	<p>Реализация программы наставничества рассчитана на 2025-2026 учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми педагогами, заместителем заведующего, руководителем ДОУ.</p> <p>Заведующий ДОУ и заместитель заведующего осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для их совместной работы.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.</p> <p>В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.</p>
4. Матрица ролей и ключевых участников реализации наставничества в ДОУ	
4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации наставничества в ДОУ	Заведующий МАДОУ детский сад общеразвивающего вида №422 «Лорик» Дьячкова Ольга Николаевна
4.2 .Куратор (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание деятельности куратора.</i>	<p>Заместитель заведующего Соколова Евгения Николаевна</p> <p>Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.</p> <p>Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации педагогического наставничества и контроль.</p> <p>Куратор выполняет следующие действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организует педагогическое наставничество в организации; - информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах Программы наставничества; - формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; - подбирает наставников и организует их обучение; - формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; - определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников
4.3. Наставник (ФИО, должность в организации).	<p>Наставники:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Власова Людмила Александровна, воспитатель, ВВК, 2. Турыгина Анастасия Александровна, учитель-логопед, ВВК
4.4. Наставляемые:	<p>Наставляемые:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ричаббекова Кристина Шохруховна, воспитатель, 2. Савенко Ольга Константиновна, учитель-логопед.

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Разработка программы наставничества в МАДОУ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов и педагогов-стажистов, которым необходима помощь в работе с ИКТ-технологиями, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности начинающих 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 начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Актуальность заключается в том, что в целом система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов, сотрудниками МАДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель Программы – Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

Задачи Программы:

1. Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии.
2. Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в реализации.
3. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.
4. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

1.3. Основные принципы Программы наставничества:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации Программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации Программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и Программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип добровольности и целеустремленности работы наставника;
- принцип доброжелательности и взаимного уважения.

1.4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной Программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие наставляемого педагога и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т.д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «педагог— наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого специалиста в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального

вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

1.5. Планируемые результаты реализации Программы наставничества

Условием результативности наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель этой работы — подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в дошкольном образовательном учреждении.

Ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;
- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения;
- формирование в дошкольном образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов. Это самое ценное приобретение, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех дошкольных образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Ожидаемый результат

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт (одно дело знать, другое - уметь ими поделиться);
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Результат	Способы замера
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МАДОУ. Рост числа собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик.	Анкетирование Аналитический отчет наставляемого педагога.

2. Содержательный раздел

2.1. Теоретические основы Программы

Ключевые понятия:

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

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Молодой педагог это:

- педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагог, имеющий трудовой стаж не более 3 лет;
- педагог, не имеющий квалификационной категории.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны - деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит *субъект-субъектный характер* и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

В образовательной организации применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более

опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.2. Этапы и сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – подготовительный.

Изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения.

Утверждение кандидатур наставников, закрепление за ними наставляемых педагогов.

Определяются обязанности и права наставника и наставляемого (молодого педагога), а также исходный объем его знаний и умений, чтобы разработать Программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Составляется персонализированная программа наставника и наставляемого, план работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы наставничества.

Второй этап – реализационный.

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет наставляемому (молодому педагогу) материалы для самосовершенствования. Соответственно, персонализированная программа включает в себя: разработанный индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – итоговый.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.3. Формы и методы работы наставников с наставляемыми педагогами

Формы работы наставника с наставляемым педагогом:

Традиционные формы работы	Нетрадиционные формы работы
беседы; консультации; посещение и обсуждение занятий, режимных моментов; личный пример педагога; практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование; обучение на рабочем месте; создание развивающей предметно- пространственной среды	психологические тренинги; творческие лаборатории; деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы; презентация моделей занятий с детьми; мастер-классы; семинар-практикум; кейс-метод; коуч-метод; тайм-менеджмент; steam-хакатон; педагогический форсайт; театр ощущений; сказки-невидимки.

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии и др.

1. Формы коллективной работы

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи педагогам наиболее усложненная и затруднительная, так как считается, что реально помочь можно только в индивидуальной работе, не афишируя профессиональные трудности наставляемого педагога.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения.

Педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых воспитателей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные воспитатели. Такая форма работы позволит молодым воспитателям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах воспитатели вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовских конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых воспитателей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до

новичков необходимую педагогическую информацию. Организация посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Составление и обновление стендов типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащих информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДООУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и наставляемыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого- педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«День молодого педагога»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует

«дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

2. Формы групповой работы.

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые

особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
2. Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
3. Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.
5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.
6. Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.
7. Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить

ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Педагогический форсайт – форма работы, направленная создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать свое мнение, суждение, умозаключение, технологию.

Steam хакатон – данная форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли, и различные кейсовые задачи.

Кейс-метод направлен на решение набора различных профессиональных задач-проблем. Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.

Коуч-метод – метод «терапия успеха». Метод является образцом того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели.

Тайм-менеджмент – метод, направлен на раскрытие мотивации потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества, искусство правильно организовывать свое время.

Нетворкинг - социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

Театр ощущений - сказки-невидимки в рамках Театра ощущений - где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний).

1. **Формы индивидуальной работы**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Индивидуальные консультации могут включать и дистанционное сопровождение каждого специалиста с использованием компьютерных технологий.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

2.4. Механизм 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.

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 отчет 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 наставляемые педагоги ДООУ.

Наставляемые 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 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 осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заместитель заведующего и заведующий ДООУ.

2.5. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы наставничества

Задачи:

- Определение проблем, причин их возникновения.
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности наставляемых педагогов. Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, и иных мероприятий, проводимых наставником и наставляемым педагогом, анализ планов и отчетов.

3. Организационный раздел

3.1. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор.

Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.2. Оценка эффективности реализации Программы

Мониторинг программы наставничества необходим, чтобы оценить ее эффективность и своевременно внести корректировки, если они потребуются. Минпросвещения рекомендует проводить оценку в два этапа:

- первый этап – оценка качества реализации Программы наставничества;
- второй этап – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1.

Цель мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи 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.

Этап 2.

Цель мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДООУ реализуется по следующим критериям на основе оценки:

- качества реализуемой Программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников Программы наставничества;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДООУ 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.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ заведующего об организации наставничества в ДООУ.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать куратору следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с отметкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога

3.3. Требования к качествам педагога наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДООУ в соответствии со следующими требованиями:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

3.4. Функции педагога наставника

Мы определили основные функции педагога-наставника:

1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и наставляемого специалиста в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим наставляемым педагогом, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

3.5. Условия назначения педагогов наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – наставляемый» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

3.6. Перечень программных мероприятий

- Примерный План работы с молодым педагогом - воспитателем педагога – наставника на учебный год (Приложение 1)
- Примерный План работы с молодым педагогом – учителем-логопедом педагога – наставника на учебный год (Приложение 2)

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности не только молодых педагогов, но и педагогов, имеющих достаточный профессиональный опыт работы. 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 наставляемому 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.

В нашем дошкольном образовательном учреждении 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.

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.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда

вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДООУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах. 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.

Утверждаю _____
 Заведующий МАДОУ № 422 Дьячкова О.Н.
 «_____» _____ 2025г.

**План работы по реализации программы наставничества
 в МАДОУ детский сад общеразвивающего вида №422 «Лорик»
 (для воспитателя)**

Месяц	Содержание работы	Ответственные	Отметка о выполнении, корректировка
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе»		
	Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом	Дьячкова О.Н, Соколова Е.Н.	
	Закрепление наставников	Дьячкова О.Н, Соколова Е.Н.	
	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса	Соколова Е.Н.	
Октябрь	Ознакомление с требованиями оформления группового журнала	Власова Л.А.	
	Подбор педагогической литературы в соответствии с возрастом группы наставляемого.	Кожедрова Э.Е., Соколова Е.Н.	
	Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы	Власова Л.А.	
Ноябрь	Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)	Власова Л.А.	
	Консультация «Современная НОД: структура, особенности проведения в соответствии с возрастом»	Власова Л.А.	

	Посещение НОД наставников и их структурный анализ	Власова Л.А., Турыгина А.А.	
	Круглый стол «Вопросы к наставнику»	Власова Л.А.	
Декабрь	Оформление страницы группы на сайте ДОУ	Турыгина А.А.	
	Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе»	Педагоги ДОУ	
	Консультация: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	Власова Л.А.	
	Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов	Власова Л.А.	
	Подготовка к празднику. Знакомство с проектом «Праздник на Ура!»	Власова Л.А.	
Январь	Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей	Власова Л.А.	
	Организация индивидуальной работы с детьми (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ)	Власова Л.А.	
	Психологический час: «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов».	Власова Л.А.	
	Семинар-практикум по решению педагогических ситуаций		
Февраль	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	Власова Л.А.	
	Психологический час «Как правильно отвечать на неудобные вопросы?»	Альшевская Ю.М.	
	Подготовка к празднику.	Власова Л.А.	
Март	Здоровьесберегающая технология в работе с дошкольниками	Власова Л.А., Турыгина А.А.	
	Проектная деятельность в работе с дошкольниками: планирование и реализация проекта в группе наставляемого	Власова Л.А.	
Апрель	Взаимопосещение режимных моментов, НОД. Анализ проведенных мероприятий	Власова Л.А.	
	Мониторинг достижений	Альшевская	

		Ю.М.	
Май	Подведение итогов работы, семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого воспитателя	Дьячкова О.Н. Соколова Е.Н., Власова Л.А.	
	Обсуждение достижений воспитанников	Власова Л.А., Альшевская Ю.М.	

Утверждаю _____
Заведующий МАДОУ № 422 Дьячкова О.Н.
« _____ » _____ 2025г.

**План работы по реализации программы наставничества
в МАДОУ детский сад общеразвивающего вида №422 «Лорик»
(для учителя-логопеда)**

Месяц	Содержание работы	Ответственные	Отметка о выполнении, корректировка
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе»		
	Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом	Дьячкова О.Н, Соколова Е.Н.	
	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации коррекционного процесса в ДОУ.	Дьячкова О.Н, Соколова Е.Н.	
	Организация первичной логопедической диагностики: рекомендации, подбор стимульного материала для проведения обследования.	Турыгина А.А.	
Октябрь	Практическое занятие по ведению документации учителя-логопеда	Турыгина А.А.	
	Обзор педагогической литературы, методических пособий по организации работы с детьми с ТНР	Турыгина А.А.	
	Организация логопедического уголка в группе компенсирующей направленности для детей с ТНР.	Турыгина А.А.	
	Взаимодействие всех участников образовательного процесса.	Турыгина А.А.	
Ноябрь	Посещение открытых занятий по развитию речи, формированию фонематических процессов, постановке и автоматизации нарушенных звуков.	Турыгина А.А.	

	Коррекционные возможности режимных моментов.	Турыгина А.А.	
	Круглый стол «Вопросы к наставнику»	Турыгина А.А.	
	Оформление страницы учителя-логопеда на сайте ДОУ	Турыгина А.А.	
Декабрь	Посещение открытых занятий по развитию речи , формированию фонематических процессов, постановке и автоматизации нарушенных звуков.	Турыгина А.А.	
	Посещение молодым специалистом занятий педагога-наставника	Турыгина А.А.	
Январь	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в работу специалиста. Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми.	Турыгина А.А.	
	Психологический час. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов».	Турыгина А.А.	
	Семинар-практикум по решению педагогических ситуаций		
Февраль	Посещение открытых занятий по развитию речи , формированию фонематических процессов, постановке и автоматизации нарушенных звуков.	Турыгина А.А.	
	Посещение молодым специалистом занятий педагога-наставника	Турыгина А.А.	
Март	Совместная подготовка педагогов группы открытого занятия с детьми для родителей	Турыгина А.А.	
	Консультация: Аттестация педагогических работников.	Турыгина А.А.	
Апрель	Подведение итогового занятия с детьми	Турыгина А.А.	
	Подготовка и проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций родителей по результатам проводимой работы с детьми.	Турыгина А.А.	
Май	Обсуждение результатов коррекционной работы с детьми с ТНР.	Турыгина А.А.	
	Подведение итогов работы, семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого специалиста		