

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 11 комбинированного вида»

683009, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Академика Королёва, д.47/3, ОГРН 1024101017126
ИНН 4100018182 тел/факс: 8 (4152) 27-28-55, тел. 8 (4152) 27-01-92, эл. почта: mdou-11@pkgo.ru

РАССМОТРЕНО на заседании педагогического совета «15» января 2025 г.	УТВЕРЖДЕНО Заведующий МАДОУ «Детский сад № 11» _____ И.А. Лазунина «15» января 2025 г.
--	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
форма «педагог-педагог»

«Путь к мастерству»
(наименование темы наставничества)

на период сентябрь - май
(период реализации программы наставничества)

Куратор: Токарева Ксения Сергеевна,
старший воспитатель

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

Название программы	Программа наставничества МАДОУ «Детский сад № 11» «Путь к мастерству».
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ об утверждении Программы наставничества в образовательной организации №__ от _____ 20__ г.
Нормативно правовая база	— Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. — 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». — 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). — 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».
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного специалиста.
Задачи	— Обеспечить успешное закрепление в специальности педагога (наставляемого);

	— создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне; — Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации; — Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; — позиционировать собственный позитивный опыт; — Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в 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	— Создание условий социально психологического комфорта и защищенности наставляемого; — Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; — Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования. — Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности. — Рост рейтинга наставляемого среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	Администрация образовательной организации, педагоги-наставники, молодые специалисты.
Теоретическая	Определение основных направлений совершенствования

значимость	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.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Сентябрь – октябрь	Управленческая, прогностическая
2.	Организационный	Октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Ноябрь – апрель	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

Утверждение кандидатуры наставника (Ф.И.О., должность, категория) осуществлено приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 11».

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника (Ф.И.О., должность, категория) и наставляемого (Ф.И.О., должность, категория).

Наставник (Ф.И.О.) прикрепляется к наставляемому (Ф.И.О.) на период с 01.09.2024 г. по 31.05.2025 г.

№ п/п	Форма мероприятия	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
1.	Анкетирование, оформление документации, планирование и организация работы по самообразованию, общие вопросы ведения портфолио.	Сентябрь	Выявление трудностей наставляемого в работе.	Качественное построение образовательного маршрута наставляемого.	Заполненный лист анкеты, аналитическая справка.	Сентябрь
2.	Консультация «Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей». Родительское собрание.	Сентябрь	Внедрение в работу наставляемого широкого спектра форм работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний).	Совершенствование работы с родителями.	Консультации для родителей, конспект родительского собрания.	Сентябрь
3.	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям.	Октябрь	Оказать помощь при разработке конспектов занятий, подборе дидактического материала.	Совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе.	Конспекты занятий.	Ежеквартально
4.	Проведение НОД наставником.	Ежеквартально	Повышение качества подготовки и проведения воспитателем НОД.	Качественное проведение НОД наставником.	Рефлексивный отчет (анализ проведения) НОД наставляемым. Аналитическая	В течение дня после проведения НОД.

			Помочь педагогу построить НОД таким образом, чтобы выйти на результат, заявленный задачами.		справка наставником.	
5.	Круглый стол «С утра до вечера»	Ежеквартально	Предупреждение ошибок и корректировка трудностей воспитателя в работе с детьми.	Способность наставляемого организовать режимные моменты с детьми.	Конспект Консультации.	Ежеквартально
6.	Мастер-класс «Прогулка в ДОУ».	В течение года	Повышение качества организации прогулки наставляемым.	Способность наставляемого планировать и организовывать прогулку, с включением всех необходимых компонентов.	Конспект прогулки.	В течение недели после мастер-класса.
7.	Промежуточный контроль. Измерение уровня удовлетворенности всех (или некоторых) участников программы по наставничеству собственной работой.	Декабрь- январь	Определить уровня удовлетворенности всех (или некоторых) участников программы по наставничеству собственной работой.	Повышение результативности программы наставничества.	Анкеты, аналитическая справка.	Январь
8.	Практикум «Организация предметно	Декабрь	Совершенствовани е навыков воспитателя	Способность наставляемого качественно	Паспорт группы.	Декабрь

	развивающей среды в группе».		организовывать РППС в соответствии с ФГОС и ФОП ДО.	организовывать РППС в группе.		
9.	Практикум «Закрепление лексических тем в дидактических играх».	Январь	Расширение методов и приёмов по закреплению материала с детьми, в соответствии с лексическими темами.	Использование наставляемым разнообразных методов и приёмов при закреплении с детьми лексических тем.	Методические рекомендации наставника.	Январь
10.	Семинар-практикум «Сенсорное развитие детей дошкольного возраста через игровые технологии».	Февраль	Обсуждение и консультирование молодого специалиста по теме.	Создание картотеки дидактических игр и упражнений по сенсорному развитию детей дошкольного возраста.	Аналитическая справка наставником.	Февраль
11.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме «Учимся, играя»	Март	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе дошкольников и способов их профилактики.	Фотоотчет	Март

			деятельности.			
12.	Мониторинг детского развития.	Апрель	Совершенствовани е навыков умения проводить диагностику обучающихся.	Умение работать с диагностическим материалом.	Карты индивидуального развития.	Апрель
13.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. Подготовка к летне- оздоровительному периоду.	Май		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога. Организован результативный учебный процесс Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей.	Самоанализ молодого наставляемого.	Май
14.	Итоговый контроль**1 Анкетирование, Рост числа продуктов деятельности наставляемого (образовательный, методических и иных материалов).	Май	Получение обратной связи от участников программы для подведения итогов и дальнейшего совершенствования наставнических практик. Выявить рост числа продуктов деятельности наставляемого.	Подведение итогов, участие в конкурсах педмастерства, методических разработок.	Аналитическая справка, сертификаты, свидетельства.	Май

1*На промежуточный контроль могут быть вынесены:

- *измерение уровня удовлетворенности всех (или некоторых) участников программы по наставничеству собственной работой;*
- *измерение психоэмоционального состояния участников программы по наставничеству;*
- *рост числа продуктов деятельности наставляемого.*

***На итоговый контроль могут быть вынесены:*

- *уровень удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой;*
- *измерение психоэмоционального состояния участников программы по наставничеству;*
- *рост числа продуктов деятельности наставляемого (образовательный, методических и иных материалов);*

участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус организации

ПЛАН ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМИ

на _____ учебный год

Наставляемый: _____

(Ф.И.О. начинающего педагога, образование, стаж работы)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): _____

Наставник: _____

(Ф.И.О. наставника, должность, категория, образование, стаж работы)

Форма наставничества: _____

Цель: _____

Задачи: _____

Сроки реализации программы: _____

[illegible]

АНКЕТА (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого _____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- да;
- нет;
- частично.

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

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

- в календарно-тематическом планировании - в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой);
- в проведении занятий;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

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

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;

- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе начинающего воспитателя;
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

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

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ФИО

наставляемого _____

Уважаемый наставляемый!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых педагогических работников в МАДОУ «Детский сад № 11». К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п	Вопросы	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1.	Достаточно ли было времени, проведенного Вами наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7.	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
	освоение практических навыков работы	
	изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
	освоение цифровой информационно-коммуникативной среды	
	раскрытие личностного, профессионального, творческого потенциала	
8.	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
	в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
	личные консультации в заранее определенное время	
	личные консультации по мере возникновения необходимости	
	поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в МАДОУ «Детский сад № 11» _____

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО
В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ
ФИО наставляемого _____

Уважаемый воспитатель!

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

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

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

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

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

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

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

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

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

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

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