

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 313 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»**

ул. им. газеты «Пионерская правда», 10, г. Красноярск, 660122; т. (8-391) 235-50-41;  
e-mail: dou313@mailkrsk.ru; ОКПО 55928717, ОГРН 1022401945521, ИНН/КПП 2461024381/246101001

**ПРИНЯТО**

Советом педагогов МАДОУ № 313  
Протокол № 1 от 31.08.2023г.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МАДОУ № 313  
М.В.А. Малая  
Приказ № 66 от 31.08.2023г.



**Программа развития системы  
наставничества педагогических работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 313 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности по  
познавательно-речевому направлению развития детей»**

г. Красноярск, 2023

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 313 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по познавательнo-речевому направлению развития детей»**

---

*ул. им. газеты «Пионерская правда», 10, г. Красноярск, 660122; т. (8-391) 235-50-41;  
e-mail: dou313@mailkrsk.ru; ОКПО 55928717, ОГРН 1022401945521, ИНН /КПП 2461024381/246101001*

**ПРИНЯТО**

Советом педагогов МАДОУ № 313  
Протокол № 1 от 31.08.2023г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МАДОУ № 313  
В.А. Малая  
Приказ № 66 от 31.08.2023г.

**Программа развития системы  
наставничества педагогических работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 313 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности по  
познавательнo-речевому направлению развития детей»**

г. Красноярск, 2023

### 1. Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Программа развития системы наставничества педагогических работников МАДОУ № 313
<b>Организация исполнитель</b>	муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 313 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательнo-речевому направлению развития детей»
<b>Целевая аудитория</b>	Молодые специалисты, педагоги с опытом работы в ДОУ менее 3 лет
<b>Цель программы</b>	Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
<b>Задачи программы</b>	1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ. 3. Обеспечить теоретическую, методическую, психологическую поддержку начинающим педагогам.
<b>Ожидаемые результаты</b>	1. Заинтересованность в профессиональной деятельности, готовность повышать уровень педагогического мастерства, осознание ценности педагогической профессии. 2. Быстрая адаптация молодого педагога в должности. 3. Повышение квалификации и профессионального мастерства молодых воспитателей, увеличение уровня их готовности к педагогической деятельности.
<b>Этапы реализации программы</b>	1 этап – диагностический (сентябрь 2023 г.) 2 этап – практический (октябрь 2023 – апрель 2024 г.) 3 этап – аналитический (май 2025 г.)

### 2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или

малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **3. Цели и задачи наставничества, ожидаемые результаты**

Цель наставничества – построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

Задачи наставничества:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДООУ.
3. Обеспечить теоретическую, методическую, психологическую поддержку начинающим педагогам.

Ожидаемые результаты:

1. Заинтересованность в профессиональной деятельности, готовность повышать уровень педагогического мастерства, осознание ценности педагогической профессии.
2. Быстрая адаптация молодого педагога в должности.
3. Повышение квалификации и профессионального мастерства молодых воспитателей, увеличение уровня их готовности к педагогической деятельности.

### **4. Методология наставничества**

Основные подходы при построении системы наставничества в образовательной организации: системный, комплексный, лично – ориентированный. Подходы обуславливают основные принципы реализации наставничества:

- принцип научности;
- принцип системности и стратегической целостности;
- принцип легитимности;
- принцип обеспечения суверенных прав личности;
- принцип добровольности, свободы выбора;
- принцип аксиологичности;
- принцип личной ответственности;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества;
- принцип равенства.

## 5. Модель взаимодействия с наставляемыми педагогами



## 6. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Программа реализуется поэтапно.

1 этап – диагностический. Основная цель данного этапа – выявление профессиональных затруднений наставляемых, определение основных направлений работы.

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям:

- образование;
- уровень подготовки (знание основ психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие педагогического опыта;
- особенности личности педагога.

В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы.

Итог работы на данном этапе – разработка персонализированной программы наставничества на год. Реализация и эффективность реализации персонализированной программы наставничества отслеживается при помощи анкетирования (в конце учебного года) и рефлексивных семинаров не реже 1 семинара в 3 месяца.

2 этап – практический. Основная цель этапа – это реализация персонализированной программы наставничества. Этап включает в себя:

- создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых педагогов;
- методическая помощь при написании перспективных планов;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- помощь по подбору и использованию методической литературы, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки педагогических действий.

3 этап – аналитический. Основная цель этапа – подведение итогов работы и анализ эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Этап включает в себя:

- анализ работы профессиональной деятельности педагога;
- динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- перспективы дальнейшей работы с наставляемым педагогом;
- подведение итогов, выводы.

## 7. Формы работы наставника и наставляемого

Диалог, беседа, индивидуальные консультации, самоанализ собственной деятельности, мастер-класс педагога наставника, открытые просмотры занятий педагогов-наставников, анализ педагогических ситуаций, круглый стол, деловая игра, конкурс профессионального мастерства.

### 8. Примерный план работы наставника с молодым педагогом

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	1. Анкетирование педагогов на начало учебного года. Определение педагогов-наставников; разработка планов по наставничеству.	Сентябрь	Старший воспитатель; педагогический наставники
2	Семинар-практикум «Организация предметно-развивающей среды в группе».	Октябрь	Старший воспитатель; педагогический наставники
3	Просмотры НОД педагогов-наставников.	Ноябрь	Старший воспитатель; педагогический наставники
4	Консультация: «Методы и приемы формирования когнитивной компетенции дошкольников на НОД познавательного развития».	Декабрь	Маерова Н.Г.
5	Методический практикум: «Эффективные практики взаимодействия с семьями воспитанников»	Январь	Старший воспитатель
6	Презентация «Формирование здоровьесберегающей компетенции дошкольника через разнообразную организацию деятельности на прогулке».	Февраль	Старший воспитатель; педагогический наставники
7	Консультация «Формирование коммуникативной компетенции дошкольника через игру»	Март	Жигачева Г.В.
8	Круглый стол «Эффективные формы работы с воспитанниками»	Апрель	Старший воспитатель; педагогический наставники
9	Рефлексия работы «Системы наставничества в МАДОУ № 313». Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год.	Май	Старший воспитатель; педагогический наставники

**Приложение № 1. Персонализированная программа наставничества****Персонализированная программа наставничества на 202\_\_ - 202\_\_ уч.год****Наставляемый:** \_\_\_\_\_ (ФИО)**Наставляемый:** \_\_\_\_\_ (ФИО)

Цель:

Задачи (на основе выявленных затруднений):

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки



Приложение № 2. Анкеты для молодого специалиста на начало и конец учебного года

**Анкета молодого специалиста на начало учебного года**

Уважаемые педагоги ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. С какими наибольшими трудностями в своей профессиональной деятельности Вы столкнулись? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? \_\_\_\_\_

8. Что Вас привлекает в работе коллектива / подчеркнуть/:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность экспериментирования
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Организация труда
- Доверие
- Возможность профессионального роста

9. Кого вы хотели бы видеть своим педагогом-наставником? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Спасибо!

### Анкета для начинающих педагогов на конец учебного года

Уважаемые педагоги ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы ознакомились? \_\_\_\_\_
2. Какую(-ие) парциальную программу(-ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно и взять в работу? \_\_\_\_\_
3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана, занятия, воспитательно-образовательного мероприятия и др.? \_\_\_\_\_
4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов? \_\_\_\_\_
6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть? \_\_\_\_\_
7. Как вы оцениваете взаимодействие со своим педагогом-наставником? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
8. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
9. Какие затруднения вызывает у Вас организация предметно-пространственной развивающей среды? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Спасибо!

Приложение № 3.

**ОТЗЫВ**  
о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество (при наличии) и занимаемая должность наставника:

\_\_\_\_\_.

2. Фамилия, имя, отчество (при наличии) и замещаемая должность наставляемого, в отношении которого осуществлялось наставничество:

\_\_\_\_\_.

3. Период наставничества: с \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующие основные вопросы профессиональной служебной деятельности:

\_\_\_\_\_;

б) наставляемый выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:

\_\_\_\_\_;

в) наставляемому следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):

\_\_\_\_\_;

г) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы:

\_\_\_\_\_.

5. Определение профессионального потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:

\_\_\_\_\_.

6. Дополнительная информация о наставляемом (заполняется при необходимости):

\_\_\_\_\_.

Наставник

"\_\_" \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Отметка об ознакомлении  
наставляемого, с выводами наставника

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.