

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 11» ГОРОДА КИРОВА

**ПРИНЯТА**

решением педагогического совета  
МКДОУ № 11 г. Кирова  
протокол № 1 от 01.09.2022 г.

**УТВЕРЖДЕНА:**

Приказом от 01.09.2022 г № 99 о/д  
Заведующий МКДОУ № 11 г. Кирова  
Е.П. Загоскина



**ПРОГРАММА**

**целевой модели наставничества  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 11» города Кирова**

2022 г.

## Оглавление

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ .....	3
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.	
1.1. Цель и задачи наставничества .....	5
1.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества .....	6
1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.....	6
1.4. Обязанности и права наставника и наставляемого.....	7
2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	8
3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	10
4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	10
5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ .....	10
6. ПРИЛОЖЕНИЯ.....	11
6.1. Примерный индивидуальный план работы педагога-наставника с наставляемым ....	11
6.2. Личная карта профессиональной перспективы наставляемого педагога.....	13

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование учреждения по уставу: муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11» города Кирова

Учредитель: муниципальное образование «Город Киров» в лице администрации города Кирова.

Юридический и фактический адрес: 610007 г. Киров, ул. Ленина 188, корп.1.

Телефон: 25-10-71

Тип учреждения: казенное учреждение

Тип образовательного учреждения: дошкольная образовательная организация

Наименование программы: программа целевой модели наставничества в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 11» города Кирова (далее Программа)

Разработчики: администрация МКДОУ № 11 г. Кирова, творческая группа педагогов по разработке Программы.

Исполнители: наставники, наставляемые.

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Задачи программы:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

2. Организовать психолого-педагогическую поддержку и помощь начинающим педагогам:

в проектировании воспитательно-образовательного процесса;

в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;

в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;

способствовать успешной адаптации к корпоративной этике МКДОУ.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

2. Формирование навыка ведения педагогической документации.

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Развитие профессиональных компетенций.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в МКДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в МКДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы» и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Актуальность: грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Нормативные основы целевой модели наставничества:

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- концепция развития добровольчества (волонтерства) Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р.
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).



- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

- положение о наставничестве МКДОУ №11 г. Кирова.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## 1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

### 1.1. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

1. Привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;



2. Организация психолого-педагогической поддержки и помощи начинающим педагогам: в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса; проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в МКДОУ; в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в МКДОУ.

### 1.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.

Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МКДОУ, связанное с развитием профессиональных навыков.

Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

### 1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В целевой модели наставничества выделяются следующие роли:

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

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

Наставляемыми могут быть: молодые педагоги, педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями; находящиеся в период адаптации на новом месте работы.

В МКДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: 1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей. Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством



наставника по согласованному плану профессионального становления. 2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Наставниками могут быть: педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МКДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Этапы становления молодого педагога включают: адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности); стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности); преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Критерии отбора наставников: опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, педагог склонный к активной общественной работе, обладатель лидерских, организаторских и коммуникативных навыков) и имеющий высшую или первую квалификационную категорию.

#### 1.4. Обязанности и права наставника и наставляемого.

##### Обязанности наставника

Наставник *обязан знать* требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

Наставник *обязан изучать* деловые и нравственные качества молодого специалиста; отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу МКДОУ, детям и их родителям.

Наставник *обязан вводить в должность, т.е.* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, вне групповых мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

##### Права наставника

Наставник вправе подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста; вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, форм и методов адаптации.

##### Обязанности наставляемого

Наставляемый *должен изучать* Закон РФ "Об образовании в Российской Федерации", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру,



штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

Наставляемый *должен выполнять* план профессионального становления в определенные сроки.

Наставляемый *должен постоянно* работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, учиться у наставника передовым методам и формам работы;

Наставляемый *должен регулярно* отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

#### Права наставляемого

Наставляемый может носить на рассмотрение администрации МКДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Наставляемый имеет право знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Наставляемый может посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

Наставляемый *имеет право* повышать квалификацию удобным для себя способом.

## 2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Вхождение начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

### I этап – подготовительный

Данный этап включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за воспитателями;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МКДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

### II этап – деятельностный

Деятельностный этап включает в себя:

- изучение основной образовательной программы дошкольного образования МКДОУ № 11 г. Кирова и теоретического основания и содержания комплексной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;



- совместное проектирование образовательного процесса, составление планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных образовательных ситуациях;
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

Наставник разрабатывает и реализует план наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Эффективны следующие формы работы для введения молодого педагога в профессию: индивидуальные и групповые беседы администрации, наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности МКДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада; повышение квалификации, профессионально-педагогическая переподготовка воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности); контроль роста профессионального мастерства начинающего педагога; проведение психолого-педагогического анализа мероприятий, организованных начинающими педагогами; контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям; изучение необходимой литературы с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности; обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации; создание методической копилки начинающего воспитателя; наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации.

III этап – итоговый.

Итоговый этап включает в себя:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в МКДОУ, так и для территориального методического объединения и муниципальном уровне;
- анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по



результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой МКДОУ.

### 3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем МКДОУ. Заведующий и старший воспитатель МКДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Старший воспитатель МКДОУ в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству (приложение 1) каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Целевая модель наставничества в МКДОУ» представляются на итоговом педагогическом совете.

### 4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Процесс мониторинга включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Цели мониторинга: оценка динамики развития наставляемого, а также анализ и необходимая корректировка действий пар "наставник-наставляемый".

### 5 МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества МКДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МКДОУ к следующим видам поощрений: публичное признание значимости их работы; объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др. поощрения, в том числе материальные.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МКДОУ, при определении персонального повышающего коэффициента. Руководство МКДОУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности



**ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
работы педагога-наставника с молодым педагогом  
на \_\_\_\_\_ учебный год**

Молодой педагог:

Должность:

Педагог–наставник:

Должность:

**Цель:** развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

**Задачи:** повысить уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации; разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом; организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

**Тема для самообразования:**

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Закона № 273-ФЗ, ФГОС ДО, СанПиН. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми.	Декабрь

индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.	Январь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога.	Май



ЛИЧНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ ПЕДАГОГА

№	Вид профессиональной деятельности/активности	Краткосрочная и среднесрочная перспектива (уч.год)			Тема/наименование	Долгосрочная перспектива (3-10 лет)
		2022-2023	2023-2024	2024-2025		
1.	Обучение на курсах повышения квалификации					
2.	Работа по теме самообразования (кратко по какому направлению)					
3.	Освоение педагогических технологий, выстраивание собственной системы работы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения, и т.п.)					
4.	Участие в работе творческих, экспериментальных групп, инновационных площадок					
5.	Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (выступления, статьи, доклады, публикации, мастер-классы и т.д.)					
6.	Участие в городских и областных конкурсах					
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (н-р, «Учитель года», «Педагогический дебют»), педагогических олимпиадах					
8.	Участие в мероприятиях разного уровня: семинарах-практикумах, конференциях, форумах					

9.	Внедрение в образовательный процесс новых методик, технологий, апробация новых программ					
10.	Разработка авторских, адаптированных программ					
11.	Организация дополнительных образовательных услуг, разработка образовательных программ					
12.	Обучение на курсах по ИКТ, повышенный уровень сложности					
13.	Аттестация на: - СЗД; - первую квалиф-ную категорию; - высшую квалиф-ную категорию					
14.	Карьерный рост, подача заявления в кадровый резерв руководителей ДОУ					
15.	Разработка научно-методических материалов					
16.	Получение званий и наград					



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в МКДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в МКДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы» и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Актуальность: грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Нормативные основы целевой модели наставничества:

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- концепция развития добровольчества (волонтерства) Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р.
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».



- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

- положение о наставничестве МКДОУ №11 г. Кирова.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## 1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

### 1.1. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

1. Привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;

2. Организация психолого-педагогической поддержки и помощи начинающим педагогам: в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса; проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в



целом; в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в МКДОУ; в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в МКДОУ.

### 1.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.

Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МКДОУ, связанное с развитием профессиональных навыков.

Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

### 1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В целевой модели наставничества выделяются следующие роли:

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

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

Наставляемыми могут быть: молодые педагоги, педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями; находящиеся в период адаптации на новом месте работы.

В МКДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: 1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей. Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. 2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).



Наставниками могут быть: педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МКДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Этапы становления молодого педагога включают: адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности); стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности); преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Критерии отбора наставников: опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, педагог склонный к активной общественной работе, обладатель лидерских, организаторских и коммуникативных навыков) и имеющий высшую или первую квалификационную категорию.

#### 1.4. Обязанности и права наставника и наставляемого.

##### Обязанности наставника

Наставник *обязан знать* требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

Наставник *обязан изучать* деловые и нравственные качества молодого специалиста; отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу МКДОУ, детям и их родителям.

Наставник *обязан вводить в должность, т.е.* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, вне групповых мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

##### Права наставника

Наставник вправе подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста; вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, форм и методов адаптации.

##### Обязанности наставляемого

Наставляемый *должен изучать* Закон РФ "Об образовании в Российской Федерации", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.



Наставляемый *должен выполнять* план профессионального становления в определенные сроки.

Наставляемый *должен постоянно* работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, учиться у наставника передовым методам и формам работы;

Наставляемый *должен регулярно* отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

#### Права наставляемого

Наставляемый может носить на рассмотрение администрации МКДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Наставляемый имеет право знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Наставляемый может посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

Наставляемый *имеет право* повышать квалификацию удобным для себя способом.

## 2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Вхождение начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

I этап – подготовительный

Данный этап включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за воспитателями;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МКДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап – деятельностный

Деятельностный этап включает в себя:

- изучение основной образовательной программы дошкольного образования МКДОУ № 11 г. Кирова и теоретического основания и содержания комплексной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах;