Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 5комбинированнного вида
города Горно-Алтайска»
Юридический (фактический) адрес:
649000, Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Чаптынова, д.9
Тел.: (388-22) 2-77-68

Утверждено:
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 5
комбинированного вида
г. Горно-Алтайска»
от 31.08.2026 г. № 57

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАРТ»

г. Горно-Алтайск 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Целевой раздел

1.1 Пояснительная записка

1.2 Актуальность разработки Программы наставничества

1.3 Цель, задачи и принципы Программы наставничества

2. Содержательный раздел

2.1 Кадровая система реализации целевой модели наставничества

2.2 Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

2.3 Основные функции участников в рамках реализуемой Программы Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

2.4 Права и обязанности наставника

2.5 Права и обязанности наставляемого

3. Организационный раздел

3.1 Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

3.2 Завершение программы наставничества

3.3 Условия публикации результатов программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

3.4 Сроки реализации Программы

3.5 Содержание работы

3.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

3.7 Мероприятия по реализации Программы «Наставничество в МБДОУ Детский сад № 5 комбинированного вида г. Горно-Алтайска» на 2025- 2026г.

1. Целевой раздел

1.1 Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество - система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников. Наставничество - хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса, мотиватор современных сотрудников.

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу),

- устранение внутренних дефицитов, сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно

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.

1.2 Актуальность разработки Программы наставничества «Педагогический старт»

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами. Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

1.3 Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Цель наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию в ДОО эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи наставничества педагогических работников:

–содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

–оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

–содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации и вне неё;

–способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно коммуникативных и

педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

–содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых начинающих педагогов;

–обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

–ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

–содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

–знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Принципы наставничества педагогических работников:

–научность - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

–системность и стратегическая целостность - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации;

–легитимность подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

–обеспечение суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

–добровольность, свобода выбора, учет многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

–аксиологичность подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

–личная ответственность предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

–индивидуализация и персонализация наставничества направлены на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

–равенство признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ДОО. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в

мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ДОО и замены их отсутствия.

2. Содержательный раздел

2.1 Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В системе наставничества выделяются следующие главные роли: Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, 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. Куратор – сотрудник ДОО который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары - группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 1 месяца до 1 года и более), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий,

нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений-запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОО, куратором, педагогами, специалистами (учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых создается из числа педагогов, начинающих специалистов. Формирование базы наставников создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

2.2 Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы «Педагогический старт»

В ДОО могут применяться разнообразные формы и виды наставничества:

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, обменяться 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.

Дистанционный коучинг – вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на основе дистанционных и видеоматериалов с

использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.)

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

2.3 Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации: - осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в ДОО;

- издает локальные акты образовательной организации применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОО;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар-групп;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации;

-своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю ДОО для утверждения состав наставников;

-формирует банк индивидуальных-групповых программ наставничества педагогических работников;

-осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

-курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

-организует совместно с руководителем ДОО мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ДОО;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;

-формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Квалификация сотрудника Педагог первой или высшей квалификационной категории.

Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества Показатели результативности

-стабильно высокие результаты профдеятельности;

-отсутствие жалоб от родителей и воспитанников

Профессиональные знания и навыки -знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;

-умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;

-знание компьютерной программы профессионально важные качества личности -умение обучать других;

-умение слушать;

-умение говорить (грамотная речь);

-аккуратность, дисциплинированность;

-ответственность;

-ориентация на результат;

-командный стиль работы.

2.4 Права и обязанности наставника

Права наставника

-привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

-знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

-обращаться с заявлением руководителю ДОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

-осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

-руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

-находиться во взаимодействии со всеми работниками, осуществляющими работу с наставляемым;

-осуществлять включение молодого-начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

-создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

2.5 Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

-систематически повышать свой профессиональный уровень;

-участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

-обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

-вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО;

-обращаться к куратору и руководителю ДОО с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

-изучать федеральные, региональные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОО;

-знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДОО;

-выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

-совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

-устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

-проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

-учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

3. Организационный раздел

3.1 Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

-профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

-у наставнической пары-группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары-группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.2 Завершение программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

-завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

-по инициативе наставника или наставляемого, и-или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

-по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и-или наставляемого – форс-мажора).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого-наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

3.3 Условия публикации результатов программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ДОО в специальном разделе.

На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы по итогам реализации программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др. Результаты программ наставничества педагогических работников в ДОО публикуются после их завершения.

3.4 Сроки реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

3.5 Содержание работы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

3.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

-консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);

-активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещения, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

1. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого (наставляемых), а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу работы.

2. Наставник разрабатывает и реализует программу работы, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого (наставляемых), определяет степень его готовности к повышению профессиональных компетенций. Составляется план работы по

наставничеству. На основе плана работы по наставничеству каждый наставник составляет персонифицированные программы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль, за реализацией программы включает: посещение занятий, других мероприятий проводимые наставником и наставляемым (наставляемыми), анализ планов и отчетов, отчет по итогам работы. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы.

Выбор форм работы зависит от реализуемой программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с педагогами

Организации - партнеры Уровень ДОО КО СПб -курсы повышения квалификации -методические объединения -семинары, конференции, и пр. -вебинары -конкурсы профессионального мастерства -общение, обмен опытом в профессиональных интернет сообществах -диалог, беседа -индивидуальная, групповая консультация -самоанализ собственной деятельности -обучающие семинары -практикумы -анкетирование, опрос -мастер-класс педагога наставника -взаимопосещения, открытые просмотры -самообразование -аттестация

3.7 Мероприятия по реализации Программы наставничества «Педагогический старт» в МБДОУ «Детский сад № 5 комбинированного вида г. Горно-Алтайска» на 2025-2026 г

Направление деятельности

Содержание деятельности и примерный план мероприятий

Ответственный

Подготовка условий для реализации системы наставничества

Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:

– приказ о закреплении наставнических пар,

–подготовка шаблона программы наставничества.

(Заведующий. Старший воспитатель)

Формирование банка наставляемых

Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.

Формирование банка данных наставляемых

(Старший воспитатель)

Формирование банка наставников

Проведение анкетирования для выявления желающих принять участие в программах наставничества.

Формирование банка данных наставников

(Старший воспитатель)

Отбор и обучение Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога-группы педагогов.

Обучение наставников для работы с наставляемыми:

-подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;

-проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – подготовка наставников и др.

(Старший воспитатель)

Организация и осуществление работы наставнических пар-групп

Формирование наставнических пар-групп.

Разработка программ наставничества для каждой пары-группы.

Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости).

(Старший воспитатель)

Завершение персонализированных программ наставничества Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). Составление отчетов по итогам работы, пополнение методматериалов педагогических практик наставничества.

(Старший воспитатель Педагоги наставники)

Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества Размещение программ осуществляется на сайте ДОО и социальных сетях в специальном разделе Ответственный за сайт ДОО, ведение группы VK.