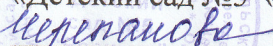
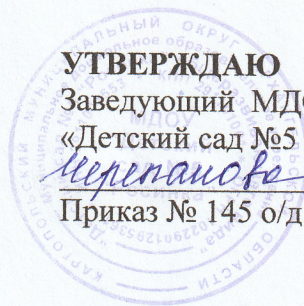


СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МДОУ «Детский сад №5 «Росинка»
(протокол от 16.10.2025 № 2)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ
«Детский сад №5 «Росинка»
 Н.А.Черепанова
Приказ № 145 о/д от «28» октября 2025



**Программа наставничества
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №5 «Росинка » общеразвивающего вида»
на 2025 – 2026 учебный год**

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Сегодня остро стоит вопрос обеспечения квалифицированными педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно – правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, 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;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми, родителями.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива. Поэтому в описании актуальности можно перечислить именно те запросы и проблемы образовательной организации, при решении которых будет использована технология наставничества.

Настоящая Программа разработана на основе следующих нормативных документов:

1. Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
3. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
4. Приказа Министерства образования Архангельской области от 03 июля 2023 года №18 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организация Архангельской области»;
5. Положение о наставничестве педагогических работников в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №5 «Росинка» общеразвивающего вида».

Срок реализации Программы - 1 год (2025-2026 учебный год)

Основные понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Цель Программы - оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности.

Задачи Программы:

- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых

педагогов;

- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: молодые педагоги, окончившие учебные заведения, а также педагоги прошедшие профессиональную переподготовку, принятые на работу в наш детский сад.

Этапы реализации программы:

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

Этапы реализации программы:

1) адаптационный (диагностический). Цель: адаптация молодого педагога и выявление профессиональных затруднений, разработка основных направлений работы с педагогом.

2) основной (проектировочный). Цель: реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3) контрольно-оценочный. Цель: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Сроки	Содержание	Ответственные
Этап 1 (первый - третий месяц). Адаптация молодого педагога		
Август-Сентябрь	1. Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Изучение «Положения о наставничестве», «Программы наставничества» 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодого педагога. 4. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня (режимные моменты)). 5. Составление рабочей программы педагога. 6. Консультация по теме «Планирование образовательной работы в рамках ФОП ДО».	Заведующий, куратор, наставник, молодой педагог, педагог-психолог
Октябрь	1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования.	Куратор, наставник

	4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 5. Методика проведения занятий. 6. Контроль за планированием образовательной работы в группе молодого педагога. 7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.	
Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста		
Ноябрь - Декабрь	1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу». 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.	Заведующий, куратор, наставник, молодой педагог
Январь	1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности») 3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». Контроль за планированием организации работы с родителями.	Куратор, наставник, молодой педагог педагог- психолог
Февраль	1. Организация посещений педагогами - наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Мастер-класс «Руководство развитием игровой деятельности детей». 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.	Куратор, наставник, молодой педагог

Март	1. Организация посещений педагогом - наставником педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми. 3. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. 4. Консультация «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». 5. Организация посещений педагогом - наставником педагогических мероприятий молодых воспитателей. 6. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно-образовательной работы с	Куратор, наставник, молодой педагог, педагог-психолог
	детьми. 7. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. 8. Консультация «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».	
Апрель	1. Организация посещений педагогом - наставником педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Родительское собрание «Итоги и удачи года» 3. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 4. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.	Куратор, наставник, молодой педагог
Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста		
Май	1. Отчёт по наставничеству	Наставники

Формы наставничества

- 1) «педагог - педагог»,
- 2) «руководитель образовательной организации - педагог»,

Примечание: каждая форма раскрывается на уровне цели, задач, вариантов ролевых моделей.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов:

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

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

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на дошкольном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров;
- Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- Награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Планируемые результаты

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Успешная адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе, снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДООУ, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДООУ.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.