

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 7 «Луриенко»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МДОУ «Детский сад № 7»
Протокол №1 от 01.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим МДОУ «Детский сад №7» Ю. В. Хитрова
приказ №_____
от 01.09.2025

Программа
по организации наставничества
МДОУ «Детский сад № 7»
на 2025-2026 учебный год

Срок реализации: 1 год

Петрозаводск
2025

Целевой раздел

1. Пояснительная записка

Нормативные документы, регламентирующие программу:

- Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Методические рекомендации, направленные письмом Минпросвещения, Профсоюза работников народного образования и науки от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, 657;
- Положение о наставничестве МДОУ «Детский сад № 7»;

Актуальность: 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 молодого педагога к трудовой деятельности. 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. Идея создания программы обусловлена необходимостью сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами, специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Решению задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Срок реализации программы: 1 год.

Основные термины и понятия (п. 1.7. Положение о наставничестве МДОУ «Детский сад №7»):

наставничество — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрейшего овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации;

наставник — более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников;

стажер — работник организации, прикрепляемый к наставнику.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - оказание помощи стажерам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи наставничества:

- оказать помощь работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, в выполнении должностных обязанностей;

- воспитывать дисциплинированность, требовательность к себе и заинтересованность в результатах своего труда;
- формировать активную гражданскую и жизненную позицию;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности стажера;
- сформировать у стажера потребность в непрерывном самообразовании.

3. Основные направления:

Основными направлениями организации работы по наставничеству являются:

- повышение профессионального мастерства стажера в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки стажера и анализ результатов работы наставничества.

4. Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности;
- системность и непрерывность всех форм взаимодействия наставника и стажера;
- сочетание теоретических и практических форм работы.

5. Принципы наставничества:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании у стажера собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность наставника выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества.

6. Формы и методы работы:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- семинар, семинар-практикум;
- психологический тренинг;
- практические занятия, взаимопосещение занятий, прогулок и режимных моментов;
- беседы, собеседование;
- анкетирование, опрос;
- творческие мастерские, мастер-классы.

7. Ожидаемые результаты:

- для стажера:
 - адаптация в учреждении, стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
 - активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;

- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- совершенствование приемов, методов работы, познание своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- активизация деятельности в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства;
- для наставника:
 - эффективный способ самореализации и повышение квалификации;
 - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- для образовательной организации:
 - успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

I. Содержательный раздел

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помочь молодому / новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Наставничество включает в себя планирование, организацию и контроль введения работника в должность, заключается в практической передаче профессиональных, иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному. Программа наставничества способствует становлению стажера на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

Этапы становления стажера включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этапы деятельности наставника:

- адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий стажера, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках;
- основной (практический). Наставник разрабатывает и реализует индивидуальную программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений стажера;
- контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности стажера.

В начале учебного года стажер заполняет анкеты для выявления уровня подготовки. По результатам анкетирования составляется индивидуальная программа.

Индивидуальная программа наставничества в организации является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена); создается для конкретной пары/группы наставников и стажеров; разрабатывается совместно наставником и стажером. Индивидуальная программа наставничества включает описание содержания работы, форм и методов проведения, сроков, участников наставнической деятельности, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Старший воспитатель осуществляет контроль реализации наставничества. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет стажеров педагогическим работникам, объявляет приказ о закреплении за ним наставников, создает необходимые условия для совместной работы стажера с закрепленными за ними наставниками.

Каждый наставник составляет индивидуальную программу работы на год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

Мониторинг процесса наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника со стажером, а также какова динамика развития стажера и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг проводится старшим воспитателем и наставниками. В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом Педагогическом совете.

II. Организационный раздел

1. Организационно-методические и организационно-педагогические условия

Организационно-методические и организационно-педагогические условия включают:

- подготовку локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку индивидуальных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и стажерам в разработке мероприятий по реализации индивидуальных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность педагогических сообществ, направленную на поддержку наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

2. Материально-технические условия

Материально-технические условия включают:

- методический кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и стажеров;
- чаты/группы в социальных сетях;
- интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи с системе «Сферум»;
- другие материально-технические ресурсы.

3. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает, в соответствии с коллективным договором, возможность определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание

их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами: знак отличия «Почетный наставник», нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм».

4. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и стажеров; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать стажеров в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и стажеров посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- формирование психологической готовности стажера не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

5. Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение

Организационно-методическое обеспечение предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – стажер» с составлением индивидуальных программ наставничества;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации индивидуальных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;
- разработка методических материалов для наставника и стажера;
- разработка планов участия в инновационных проектах, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- помочь стажерам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

- организационно-методическая помощь стажерам в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Информационно-методическое обеспечение Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа к электронным образовательным ресурсам, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

6. Кадровая система реализации программы

В процессе реализации программы наставничества выделяются три главные роли: куратор, наставник, стажер (в соответствии с Положением о наставничестве МДОУ «Детский сад №7»)

Куратор:

- отвечает за организацию всего цикла программы по реализации наставничества;
- своевременно актуализирует информацию о наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по наставничеству;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству;
- оповещает тему наставничества на официальном сайте дошкольной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

Наставник:

- имеет успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального; способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования стажера;
- знает и умеет применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- умеет «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к должности) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- консультирует по поводу организации образовательной деятельности;
- оказывает стажеру индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки;
- личным примером развивает положительные качества стажера, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью стажера, вносит предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводит итоги профессиональной адаптации стажера с предложениями по дальнейшей работе.
- привлекает стажера к участию в мероприятиях, связанных с реализацией индивидуальной программы наставничества;

- выбирает формы и методы взаимодействия с стажером, решает вопросы своевременности выполнения заданий, проектов.

Стажер:

- 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;
- проявляет желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков;
- пользуется имеющейся в учреждении нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивает интересующую информацию;
- повышает свой общеобразовательный уровень, учится передовым формам и методам работы, овладевает практическим навыкам по занимаемой должности.

Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.