

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 292»
660055, г. Красноярск, ул. Тельмана 7 «А», телефон 224-04-50
dou292@mailkrsk.ru

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом МБДОУ № 292
Протокол №1 от 31.08.2024г



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБДОУ № 292
на 2024 – 2025 учебный год**

Содержание Программы наставничества МБДОУ № 292

№ п\п	Содержание	Страницы
I.	Пояснительная записка	
	Аннотация	3
	Актуальность	3
	Понятия	3-4
II.	Паспорт	4-8
III.	Концепция	
	Цель, задачи, принципы, ожидаемый результат	8
	Этапы и механизмы реализации образовательной программы	9-12
	Дорожная карта реализации	12-16
	Мониторинг	16-17

Аннотация: данная программа по организации педагогического наставничества в условиях МАДОУ № 292 при участии молодых педагогов, вновь поступивших на работу и педагогов-наставников, имеющих опыт работы. Опыт наставничества в ДОУ рассматривается нами, как решение кадровой проблемы в создавшейся ситуации, которая позволяет расширить образовательные возможности становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности

*Наставник - это тот, кто готов помочь другим,
у кого есть способность вдохновлять,
решимость усердно работать,
четкое видение, вдохновляющая цель,
глубокое чувство целостности и умение ценить радость.*

Керри Кеннеди

Актуальность:

В аналитических материалах региональной целевой модели наставничества отмечены проблемы недостатка педагогических кадров. Существуют проблемы регионального и муниципального уровней - это трудовая неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущая за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях, отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Также отмечены проблемы молодого (вновь пришедшего) специалиста в образовательное учреждение. Это трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных компетентностей: коммуникативных, методических, общих метопредметных, психологических.

В МБДОУ № 292 на 1 сентября 2024 года педагогический состав укомплектован на 82%, из них узкие специалисты: педагог – психолог – 1, с высшей квалификационной категорией, музыкальный руководитель – 2 (Квалификационная категория, высшая квалификационная категория), инструктор по ФК со стажем более 20 лет -1 (высшая квалификационная категория), старший воспитатель – 1 квалификационная категория, 7 воспитателей с высшей квалификационной категорией, 12 воспитателей с 1 квалификационной категорией, 2 воспитателя аттестован на соответствие занимаемой должности, 2 воспитателя имеют стаж менее 3 лет, приступили к педагогической деятельности после курсов переподготовки, без статуса молодой специалист, 1 воспитатель вышел из декретного отпуска после перерыва в профессиональной деятельности более 3 лет.

Мы считаем, что в этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ 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 для нас сейчас как никогда актуален.

Программа МБДОУ № 292 направлена на становление педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

В настоящем документе используются следующие понятия:

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов.

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.

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

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Паспорт программы наставничества МБДОУ № 292

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Педагогическое наставничество
1.2. Название программы	Программа наставничества
1.3. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 292» 6600551, г. Красноярск, ул. Тельмана 7а ; контактные телефоны: 224-04-50; e-mail: dou299@mailkrsk.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	сентябрь 2024 г. по май 2025 гг.
1.6. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	Наставники - опытные воспитатели, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющий компьютерной грамотностью. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

	<p><u>Личные мотивы к наставничеству:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. <p><u>Права наставника</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Включать с согласия заведующего ДОУ, зам. зав. по УВР, старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста. • Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме. <p>Наставляемый - вновь пришедший специалист в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, педагогический работник, либо специалист прошедший профессиональную переподготовку, имеющий стаж работы в должности «воспитатель» менее 3 лет.</p>
2. Описание программы наставничества	
<p>2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлен программа наставничества, актуальность решения данной проблемы</p>	<p>2.1.1 .Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем молодых (вновь пришедших) специалистов:</p> <p>трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коммуникативных - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся; - методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся); - общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);
<p>2.2. Цель программы наставничества</p>	<p>Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении</p>
<p>2.3. Задачи</p>	<p>1. Повысить качество и эффективность</p>

	<p>образовательного процесса в ДОУ.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. 3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта. 6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.
<p>2.4. Способы достижения</p>	<p>Этапы реализации программы.</p> <p>1 этап. Подготовительный этап. Сентябрь 2024 г. по декабрь 2024 г.</p> <p>Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества. Сбор данных о дефицитах наставляемых; Создание банка данных наставников.</p> <p>II этап. Реализационный. Январь 2025г. - апрель 2025г.</p> <p>В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p> <p>III этап. Итоговый.</p> <p>апрель 2025 г. - май 2025 г.</p> <p>Портфолио молодого специалиста. Аттестация на соответствие занимаемой должности, квалификационную категорию.</p>
<p>2.5. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения</p>	<p>Период сопровождения молодого специалиста завершается:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями; б) улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью; в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, г) представлением своего опыта в ДОУ, на муниципальном уровне,

	д) прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.
2.6. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества	<p>Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94;</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края - председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;</p> <p>Приказ министерства образования Красноярского края №590-11-08 от 30.11.2020 г. «О внедрении региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам и программам профессионального образования на территории Красноярского края».</p> <p>Положение о наставничестве в МБДОУ № 292</p> <p>Приказ заведующего МБДОУ № 292 «О внедрении целевой модели наставничества».</p> <p>Приказ заведующего «Об утверждении наставнических пар (групп)».</p>

3. Матрица ролей и ключевых участников образовательного проекта наставничества

3.1. Заказчик, заинтересованная сторона реализации проекта	заведующий МБДОУ № 292 Плывч Светлана Николаевна
3.2. Куратор (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание с деятельности куратора.</i>	<p>Смирнова Юлия васьильевна – заместитель заведующего по УВР МБДОУ № 292.</p> <p>Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.</p> <p>Куратор - организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации проекта педагогического наставничества и контроль.</p> <p>Куратор выполняет следующие действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> организует педагогическое наставничество в организации; информирует наставников о целях, задачах,

	<p>планируемых результатах программы наставничества; формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;</p>
3.3. Наставник (ФИО, должность в организации).	<p>Наставники:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Иванова Наталья Геннадьевна – воспитатель высшей категории, педагогический стаж в должности «воспитатель» 16 лет; • Пушкарева Светлана Валентиновна - воспитатель высшей квалификационной категории, педагогический стаж в должности «воспитатель» 36 года; • Удодова Наталия Станиславовна – воспитатель, имеет аттестацию на 1 квалификационную категорию, стаж педагогической деятельности в должности «воспитатель» - 37 года.
3.4. Наставляемые:	<p>Наставляемые:</p> <p>Андреева Галина Геннадьевна – воспитатель группы детей раннего возраста, стаж в должности «воспитатель» 2 года, 6 месяца;</p> <p>Чорная Анна Леонидовна – воспитатель детей раннего возраста, стаж в должности «воспитатель» - 2г. 3 месяца;</p> <p>Коваленко Алена Сергеевна - воспитатель детей дошкольного возраста, стаж в должности 5 лет, перерыв в профессиональной деятельности по причине декретного отпуска более 3 лет;</p>

Концепция реализации Программы наставничества

Цель: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении

Реализация цели осуществляется через решение следующих задач:

1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.
2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.

Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

Ожидаемый результат.

Период сопровождения молодого специалиста завершается:

- а) его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, воспитанниками и их родителями;
- б) улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;
- в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния,
- г) представлением своего опыта в ДОО, на муниципальном уровне,
- д) прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

Этапы реализации проекта.

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I этап. Сентябрь 2024 г. по декабрь 2024 г.

Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:

- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- ✓ Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставниками.
- ✓ Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.
- ✓ Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап. январь 2025 г. по апрель 2025 г. Реализационный включает в себя:

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания ООП ДО МБДОУ № 292
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ✓ Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для

- ✓ 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 ситуациях.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет **наметить следующие направления** деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности нашего ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психологопедагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Одной из наиболее эффективных форм повышения квалификации начинающих педагогов является использование методов активного обучения. Методические формы подчинены главной цели - обеспечение максимального участия педагогов в деятельности самообучающейся организации. Совершенствование педагогического мастерства, анализ и обобщение опыта, накопленного в педагогическом коллективе:

- экспресс-консультации «Вариации на тему...» - изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками;
- беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» - осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок;
- применение метода **ментальных карт, технологии «лепбук», «говорящие стены»** - современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования;
- индивидуализация образовательного пространства в ДООУ – как способ профессиональной самореализации педагога;
- индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «стол переговоров»;
- серия методических недель «Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;
- единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, **а система**, направленная на совершенствование

профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя ДОУ, согласованная с годовым планом работы.

III этап. Апрель 2025 - май 2025 г. Итоговый.

- ✓ Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
- ✓ Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- ✓ Ежегодное подведение итогов работы.
- ✓ Обобщение опыта работы.
- ✓ Аттестация на соответствие занимаемой должности.

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

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ образовательной программы наставничества

Реализация Программы наставничества рассчитана на 2022-2024 учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по УВР, старшим воспитателем, руководителем ДОУ. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, 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 каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией образовательного проекта наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце 2022 – 2023 учебного года промежуточные результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете. По окончании реализации Программы наставничества в мае 2024 года, на итоговом педагогическом совете, куратором предоставляется полный аналитический отчет о результатах реализации программы, выводы и перспективы деятельности МБДОУ № 292 в данном направлении.

Дорожная карта по реализации образовательной программы наставничества

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Мероприятия по реализации программы	Ответственные (куратор, наставник) Дата.
I этап подготовительный (сентябрь 2024 – декабрь 2024)	1. Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве. 2. Закрепление молодых специалистов за воспитателями - наставниками. 3. Составление плана работы в парах с учетом индивидуальных затруднений и предложений.	Декабрь 2024 Куратор Декабрь 2024 Куратор Наставники с наставляемыми январь 2025

2 этап

Реализационный (январь 2025 г. - апрель 2025г.)

Формы работы	Мероприятия по реализации программы	Ответственные Сроки
<i>Преодоление коммуникативных трудностей - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</i>		
Семинар-практикум	О коммуникативной компетентности педагога	Куратор Февраль 2023
Консультация	Тема: «Педагогам - о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	Куратор Наставники Наставляемые Март 2023
Деловая игра с участием представителей родительской общности МБДОУ № 292	Развиваемся играючи...	Наставник Наставляемый Март – апрель 2025
Педагогический диалог	Что такое коммуникативная компетентность?»	Куратор Май 2025
Педагогический совет	Промежуточный отчет о результатах реализации Программы наставничества в МБДОУ № 292	Куратор Май 2025
Самопрезентация	Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя на тему «Говорю понятно, современно, правильно...»	Наставляемые Сентябрь 2025
Методический день	с применением технологии «лепбук» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	1 раз в 2 месяца Наставник наставляемый
<i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i>		
Консультация	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.	наставник Февраль – март 2025
Самостоятельная работа	Изучение ООП ДО МБДОУ № 292, а так же современных методик дошкольного образования, направленных на индивидуализацию образовательного пространства в ДОУ.	Наставляемый Февраль – март 2025

Совместное проектирование	Ознакомление с комплекснотематическим планом ДОУ. Рабочей программой группы на учебный год. Проектирование плана работы на месяц.	Наставник Наставляемый. Ежемесячно
Открытый просмотр	1.Музыкальное занятие. Методика проведения музыкальных занятий. Приемы, используемые на занятиях в зависимости от вида занятия. Роль воспитателя на музыкальном занятии.	Музыкальный руководитель ноябрь 2024, февраль 2025
	2.Физкультурные занятия. Методика их проведения и роль воспитателя на физкультурном занятии. Место подвижной игры в режиме дня. Приемы усложнения организации и проведения подвижных игр с учетом возраста детей.	Инструктор по физической культуре декабрь 2024, март 2025
Взаимопосещение	1. Режимных моментов 2. ООД по познавательному развитию и развитию речи.	Наставник Наставляемый по индивидуальному плану на учебный год
Мастер класс:	Здоровье сберегающие технологии с музыкальным сопровождением в работе воспитателя.	Куратор Наставники Ноябрь 2025
Рефлексивный круг	Система здоровье сберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	Наставники Ноябрь 2025
Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	Наставляемые 1 неделя декабря 2024, 1 неделя апреля 2025
Методический месячник	«Изучаем методику», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;	1 раз в квартал Наставник Наставляемый
<i>Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.</i>		
Самодиагностика	Самодиагностика профессионального мастерства по методике Н.А. Эверт	Наставники Январь
	Корректировка плана по самообразованию на учебный год с	Наставники Наставляемые

	учетом результатов самодиагностики.	Январь
Экспертско-консультации «Вариации на тему.»	изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками (Групповой сбор, Паутинка, метод 3-х вопросов, моделирование в образовательном процессе).	Наставники Наставляемые Ежедневно по мере необходимости
Семинар-практикум	Целеполагание как основа планирования	Куратор Февраль
Самоанализ	По результатам самообследования	Наставляемые Февраль - март
Введение в диагностику «Оценка качества образования»	Диагностика и мониторинг образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута	Наставники Наставляемые Октябрь, Январь, Апрель. Наставники Наставляемые После каждой диагностики
Круглый стол «Интерактив»	современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования	1 раз в месяц Наставник наставляемый
Демонстрация собственного опыта работы	Презентация опыта педагогической деятельности	Наставляемый Май
<i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i>		
Консультация	Как справиться с неуверенностью в себе?	Педагог-психолог октябрь
Самостоятельное изучение вопросов	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Исенко Светлана Петровна, доктор культурологии, доцент, г. Москва. «Критика и реагирование на нее как компоненты коммуникативной компетенции личности». Научнометодический электронный журнал КОНЦЕПТ, ART 14113 УДК 159.9.019.43	Наставляемые Педагог-психолог ноябрь Наставляемые Педагог-психолог январь
Беседы-общения «Размышляем, вникаем,	осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с	Наставник Наставляемый

предлагаем»	целью предупреждения возможных ошибок;	По мер необходимости Ежедневно
Тренинги	Уверенность в себе и самооценка	Педагог-психолог Март
	Навыки уверенного поведения	Педагог-психолог Апрель
Решение педагогических ситуаций	Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.	Куратор Педагог-психолог 1 раз в квартал
III этап Итоговый апрель – май 2025.	1.Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: - в образовательной организации - на муниципальном уровне	Наставляемые Апрель 2025
	Подведение итогов реализации Программы наставничества в МБДОУ № 292 <ul style="list-style-type: none"> • подведение итогов, анализ результатов; • составление плана наставничества на новый учебный год. 	Наставляемые Куратор, Наставники Наставляемые Май 2025

Завершение образовательной программы наставничества

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДОУ реализуется по **направлению мониторинг эффективности реализации образовательного проекта наставничества.**

Критериями мониторинга является оценка:

- ✓ качества реализуемой программы наставничества;
- ✓ эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- ✓ личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- ✓ развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- ✓ качества изменений в освоении наставляемыми образовательных программ;
- ✓ динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В случае успешной реализации педагогического наставничества **результатом** будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Результат	Способы измерения
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния. ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МАДОУ № 292. ✓ Рост качества образования и улучшение поведения в группе наставляемого. ✓ Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами. ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик. 	<p>Анкетирование</p> <p>Оценка качества реализации Образовательной программы МАДОУ № 292</p> <p>Результаты ВСОКО в системе МКДО по «Оценке качества образования».</p> <p>Аналитический отчет воспитателя - наставляемого.</p>

	Основания
Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	
	Анкетирование, собеседование

	Основания
Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	
	Анкетирование, собеседование, наблюдение

Используемая литература

1. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2019.
2. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. - 2013. - №1.
3. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodvmi-pe.pdf>
4. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>
5. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края.
http://www.kpk1.ru/images/docs/Proiect/TsM_nastavnichestva_novabr_redaktsia.pdf