

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
КОМИТЕТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ  
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение города Иркутска детский сад № 77**

664043 г. Иркутск, бульвар Рябикова, 4 б. E-mail:sad\_karlson\_77@mail.ru

Тел.: 8(3952) 300-068

**Утверждаю**

Заведующая МБДОУ г. Иркутска  
детского сада № 77

Волкова С. В. \_\_\_\_\_

Приказ № \_\_\_\_\_

От «\_\_» 20\_\_ г.

**МЕТОДИЧЕСКАЯ  
РАЗРАБОТКА  
НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОО КАК  
ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ  
МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ  
ПЕДАГОГОВ**



## **Введение**

Актуальность внедрения опыта наставничества во всех направлениях отраслевой деятельности народного хозяйства, а тем более в образовании, поддерживается и стимулируется на государственном уровне, об этом свидетельствует Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», который определяет возможность становления талантов и процесс самореализации личности.

Меняющаяся действительность, в том числе в степени признательности профессионализма педагогов среди заказчиков образовательных услуг, диктует нам определенный заказ на современного, успешного, профессионально совершенного, «универсального» специалиста, даже в области дошкольного образования. Тем самым встает остро вопрос о подготовленности специалистов, как выпускников ВУЗов и СУЗов, так и педагогов-стажистов.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обозначил обязательные требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования: в пункте 3.2.6 определено, что должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей; в пункте 3.4.2 указано, что педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий для развития детей.

В связи с этим в образовательных организациях так или иначе реализуется направление наставничества: непосредственно или опосредовано. Перед нами всталась задача подготовки специалистов не только в вопросах организации воспитательного-обучающего процесса, но и в применении современных методов, средств и приемов в процессе организации собственной деятельности по самообразованию и повышению уровня компетентности и деятельности воспитанников ДОУ.

### **1. Информационная справка о МБДОУ № 77**

<b>№п\п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Характеристика</b>
1	Тип ОУ:	Дошкольное образовательное учреждение
2	Вид ОУ:	Детский сад
3	Категория:	Вторая категория
4	Приоритетное направление:	познавательно-речевое развитие детей;
5	Юридический	664043. г. Иркутск, бульвар Рябикова, 4 «Б» т.: 30-00-68

	адрес:	
6	Телефон:	30-00-68
7	E-mail: Сайт:	<a href="mailto:sad_karlson_77@mail.ru">sad_karlson_77@mail.ru</a> <a href="https://rused.ru/irk-mdou77/">https://rused.ru/irk-mdou77/</a>
8	Учредитель:	Департамент образования комитет по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска
9	Лицензия:	служба по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области серия-38Л01 № 0002009 лицензия № 7182 от 07.11.2014г.
10	Свидетельство о государственной аккредитации:	Свидетельство о государственной аккредитации Главного управления общего и профессионального образования Администрации Иркутской области АА 169189 , регистрационный № 269 от 25июня 2008 г.
11	Режим работы:	Устанавливается Учредителем: 5-дневная рабочая неделя, общая длительность рабочего дня – 12 часов /с 7.00 до 19.00 выходные дни: суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни РФ.
12	Характеристика микрорайона:	Детский сад расположен во дворах улиц: Маршала Конева– бульвар Рябикова В окружении находятся: Лечебное учреждение – поликлиника № 10. МОУ СОШ № 28; Специальная коррекционная школа № 12; МБДОУ г. Иркутска детский сад № 97 Учреждения сферы услуг – детская библиотека, почта, магазины, парикмахерские
13	Проектная мощность:	420 детей
14	Фактическая наполняемость:	547 детей
15	Группы:	21 группа: из них 1 группа раннего возраста; 3 группы для детей с ТНР, 1 группа для детей с ЗПР, 2 группы лекотеки; 15 групп общеразвивающей направленности.
16	Дополнительные помещения:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ для физического развития и оздоровления детей: медицинский и процедурный кабинеты, физкультурный зал,</li> <li>➤ для проведения коррекционно-развивающей работы: кабинет психолога;</li> <li>➤ для осуществления приоритетного познавательно-речевого развития детей: логопедические комнаты; музыкальный зал; центры в группах.</li> <li>➤ Комната релаксации</li> <li>➤ Лекотека</li> </ul>
17	Деятельность ДОУ направлена на:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- охрана и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия;</li> <li>- обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства независимо от места жительства, пола, нации, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей (в том числе ограниченных возможностей здоровья);</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение преемственности целей, задач и содержания образования, реализуемых в рамках образовательных программ различных уровней (далее - преемственность основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования);</li> <li>- создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и миром;</li> <li>- объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества;</li> <li>- формирование общей культуры личности детей, в том числе ценностей здорового образа жизни, развития их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, формирования предпосылок учебной деятельности;</li> <li>- обеспечение вариативности и разнообразия содержания Программ и организационных форм дошкольного образования, возможности формирования Программ различной направленности с учетом образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья детей;</li> <li>- формирование социокультурной среды, соответствующей возрастным, индивидуальным, психологическим и физиологическим особенностям детей;</li> <li>- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.</li> </ul>
18	Реализуемая программа	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Образовательная программа дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77 от 08.08.2023г;</li> <li>2) Адаптированная образовательная программа для детей с тяжелыми нарушениями речи МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77;</li> <li>3) Адаптированная образовательная программа для детей с задержкой психического развития МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77 от 08.08.2023г.</li> <li>4) Адаптированная образовательная программа для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77 от 08.08.2023г</li> </ol>

## **2. Пояснительная записка**

Основанием для создания методической разработки явилась необходимость в формировании различных компетенций современного педагога в стремительно меняющемся мире. Перемены в образовании, новые требования к организации образовательного процесса, диктуют нам определенные правила самоорганизации. В связи с этим было проанализировано несколько направлений и выявлена потребность в создании системы подготовки педагогов.

Главной задачей руководителя, является оказание помощи молодым и вновь принятым педагогам понять сущность, структуру и особенности организации деятельности ДОУ, нормативные документы ДОУ, образовательную программу, режимные моменты и т.д. Для того чтобы данный процесс был системным и организованным, была создана творческая группа по созданию данной программы и составлению плана работы с педагогами. Также важно обеспечить поддержкой специалистов, имеющих достаточный опыт в области дошкольного образования, но испытывающих затруднения с современными устройствами, подходами, а также в процессе распространения и обогащения опыта.

Функции современного педагога отражены в профессиональном стандарте, в соответствии с которым разработаны внутренние локальные документы, выдвигающие определенные требования к компетентности педагога. Задача руководителя – обеспечить возможность своим сотрудникам соответствовать требованиям. Поэтому было принято решение создания групп педагогов, способных поделиться опытом.

Мы считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности специалистов, то это позволит педагогу, у которого отсутствует определенный опыт:

- успешно адаптироваться к условиям детского сада;
- познакомиться с опытом коллег и продуктивно применять на практике их методы работы;
- своевременно изучить нормативные документы, регламентирующие деятельность дошкольной образовательной организации;
- избежать неуверенности в собственных силах в связи с отсутствием опыта и методов работы с детьми;
- наладить коммуникацию с коллегами;

- выявить пути дальнейшего самообразования и сформировать мотивацию к самостоятельной деятельности и наработке продуктивного опыта в работе с детьми, коллегами и т.д.;

- овладеть навыками современной профессиональной самореализации;

- раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственную профессиональную траекторию.

В связи со всем сказанным и для эффективной организации образовательного процесса в нашем учреждении, мы разработали программу по работе с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогами в МБДОУ № 77.

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

Мы считаем, что успешная адаптация и продуктивная работа педагогов возможна только при активном взаимодействии с опытными воспитателями, профессионалами в своей деятельности, которые могут поделиться своим опытом и направить в нужное русло стремления, умения и способности молодого специалиста, поэтому в своей программе мы особый акцент сделали на работу наставников.

### **3. Паспорт программы. Целевые ориентиры**

<b>Полное наименование программы</b>	Программа по работе с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогами «Школа молодого педагога» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 77
<b>Основания для разработки программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями 2023 г.;</li><li>- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ФГОС ДО, с изменениями 2023г..</li><li>- Профессиональный стандарт педагога от 18 октября 2013 г. N 544н</li><li>- Действующий устав ДОУ № 77.</li><li>- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27 октября 2020г. № 32 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норма СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения»;</li><li>- Постановление главного государственного санитарного врача Российской федерации от 28.09.2020г. №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;</li><li>- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и</li></ul>

	<p>стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;</li> <li>- Федеральный проект «Современная школа»;</li> <li>- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;</li> <li>- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;</li> <li>- Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</li> <li>- Распоряжение Правительства РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года».</li> </ul>
<b>Основной разработчик</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 77
<b>Составитель</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 77
<b>Цель создания программы</b>	Помочь молодым и вновь принятым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей и родителей, совершенствование собственного опыта
<b>Исполнитель</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 77
<b>Сроки реализации</b>	Постоянно
<b>Задачи:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создать психологически комфортную среду чтобы повышать квалификацию педагогов и мотивировать их остаться в профессии</li> <li>- Сформировать профессиональную образовательную траекторию педагогов и помочь ее реализовать</li> <li>- Создать условия обмена личностным , жизненным и профессиональным опытом для каждого педагога</li> <li>- Повысить показатели детского сада по реализации ООП ДО</li> <li>- Повысить уровень квалификации и профкомпетенции педагогов ДОО.</li> </ul>
<b>Основные направления</b>	1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей,

<b>я программы</b>	<p>затруднений.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.</li> <li>3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Разработка и обсуждение планирования.</li> <li>5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.</li> <li>6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.</li> </ol>
<b>Планируем ые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.</li> <li>2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>3. Качественное изменение отношений в коллективе.</li> <li>4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> <li>6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий</li> <li>7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.</li> </ol>

#### 4. Направления работы

**Заведующий – старший  
воспитатель**

**ИКТ-компетентные педагоги –  
педагоги с трудностями в этой  
области**

**Научный руководитель –  
заместитель заведующего  
(старший воспитатель)**

**Команда  
наставников  
ДОО**

**Конкурсное движение –  
заместитель заведующего –  
педагоги ДОО**

**Заинтересованные педагоги –  
ответственные родители**

**Опытный педагог –  
молодой специалист**

## **5. Формы и методы работы**

**Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:**

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

### **Формы и методы работы**

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

### **Условия эффективности работы**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы;
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

## **6. Организация наставничества**

### **Опытный педагог – молодой специалист**

**Цель:** Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

### **Задачи:**

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива прогимназии, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

### **Заведующий – старший воспитатель**

**Цель:** Оказание методической поддержки в становлении личности старшего воспитателя, как руководителя второго звена.

### **Задачи:**

1. Передача накопленного опыта управленческой деятельности.
2. Сохранение сложившихся традиций детского сада в организации образовательной, финансово-хозяйственной деятельности.
3. Создание единой административной системы управления в ДОО.

### **ИКТ-компетентные педагоги – педагоги с трудностями в этой области**

**Цель:** совершенствование компетентности педагогов ДОО в использовании ресурсов ИКТ для организации образовательного процесса

### **Задачи:**

1. Обеспечение возможности использования ресурсов ИКТ на занятиях и в режимных моментах в работе с детьми дошкольного возраста
2. Оказание методической поддержки в использовании ИКТ ресурсов в профессиональной деятельности педагога ДОО при подготовке к конкурсам, транслированию ППО, аттестации.

### **Конкурсное движение – заместитель заведующего – педагоги ДОО**

**Цель:** Формирование умения грамотной подготовки конкурсных материалов педагогов ДОО посредством организации наставнической деятельности специалистов.

**Задачи:**

1. Обеспечение возможности участия в городских, областных, всероссийских международных конкурсах педагогов ДОО

2. Оказание помощи педагогам ДОО в составлении документации в соответствии с требованиями при подготовке к профессиональным конкурсам

**Научный руководитель – заместитель заведующего (старший воспитатель)**

**Цель:** Оказание научного сопровождения в организации образовательной и методической деятельности в ДОУ.

**Задачи:**

1. Создание условий для реализации Программы развития ОО в условиях научно-педагогической деятельности.

2. Формирование опыта работы в инновационном пространстве дошкольной образовательной среды.

3. Стимулирование административного звена к организации инновационной деятельности в ДОО.

**Заинтересованные педагоги – ответственные родители**

**Цель:** Оказание педагогической поддержки родителям (законным представителям) в воспитании и организации взаимодействия с детьми дошкольного возраста

**Задачи:**

1. Формирование комфортных детско-родительских отношений.
2. Помощь в освоении принципов и подходов к воспитанию детей дошкольного возраста в условиях семьи.
3. Помощь в формировании осознания соей позиции в семье каждого его члена.

**План наставничества**

п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль заместителем заведующей по ВМР
<b>Опытный педагог – молодой специалист</b>				
1	декабрь	Организация наставничества для молодых педагогов,	Заместитель заведующей по ВМР	-

		имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.		
2	январь	Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию.	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Проверка перспективного и календарно – тематического плана.
3	февраль	Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД»	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
4	март	Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр.	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Просмотр проведения дидактической игры.
5	апрель	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний.	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Посещение родительского собрания.
6	май	Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима.	Педагоги – наставники, Инструктор по физической культуре	Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организацию индивидуальной работы по физическому

				развитию.
7	июнь – август	Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Педагоги - наставники	Просмотр игровой деятельности.
8	июнь - август	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений.	Педагоги наставники	Просмотр прогулки.
9	июнь - август	Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержание работы, профилактика травматизма.	Педагоги - наставники	Результаты диагностики.
10	В течение года	Посещение занятий. Посетить все виды занятий.	Молодые педагоги	Посещение ОД.
11	В течение года	Посещение режимных моментов.	Молодые педагоги	Посещение режимных моментов.

п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль заведующим/ заместителем заведующей по ВМР
<b>Заведующий – старший воспитатель</b>				
1	Август-сентябрь	Организация работы по формированию нормативной базы ДОО	Заведующий	Готовность ДОО к учебному году
2	сентябрь	Контрольная функция руководителя	Заведующий	Проверка документации по организации образовательного процесса
3	Октябрь-ноябрь	Просветительская работа, консультирование, организация сопровождения руководящей функции	Заведующий	-
4	Декабрь-январь	Подготовка отчетной документации	Заведующий	Составление отчетов согласно плану/запросу
	февраль	Сопровождение процесса	Заведующий	Методические

5		подготовки к аттестации педагогов		рекомендации
6	Март-апрель	Сопровождение деятельности педагогов по распространению педагогического опыта на мероприятиях городского, областного, всероссийского уровня	Заведующий	Перспективный план работы с педагогами
7	Май-июнь	Отчетная документация по итогам учебного года, комплектование ДОО	Заведующий	Отчетная документация
8	В течение года	Анализ изменений в законодательной (нормативной) базе организации образовательного процесса в ДОО	Заведующий	-

#### **ИКТ-компетентные педагоги – педагоги с трудностями в этой области**

9	Сентябрь-октябрь	Взаимообучение команды наставников по передаче опыта	Наставники по ИКТ	План работы по взаимообучению
10	ноябрь	Просветительская работа педагогов по внедрению программы формирования ИКТ-компетентности	Наставники по ИКТ	Инструктаж
11	Декабрь-январь	Семинары-практикумы, консультации согласно плана работы	Наставники по ИКТ	План работы команды наставников
12	февраль	Работа с интерактивной доской, как средством обучения дошкольников	Наставники по ИКТ	Посещение открытых мероприятий
13	март	Создание сайта педагога ДОО	Наставники по ИКТ	Анализ сайтов педагогов
14	апрель	Работа с интерактивными средствами: планшет, интерактивный стол	Наставники по ИКТ	Посещение открытых мероприятий
15	В течение года	Индивидуальное консультирование по всем направлениям работы с ИКТ	Наставники по ИКТ	Журнал учета консультаций

#### **Конкурсное движение – заместитель заведующего – педагоги ДОО**

16	сентябрь	Анализ условий для реализации конкурсного движения в ДОО	Наставник	Сводная по педагогам
17	Сентябрь-октябрь	Создание картотеки конкурсов	Наставник	Картотека конкурсов
18	октябрь	Просветительская работа с педагогами ДОО по организации конкурсного движения	Наставник	-

19	В течение года	Сопровождение подготовки конкурсных материалов педагогов ДОО	Наставник	Документы за участие в конкурсах
20	В течение года	Индивидуальное консультирование педагогов по подготовке к конкурсам	Наставник	Журнал учета консультаций
21	май	Отчет по итогам участия педагогов в конкурсах	Наставник	Сводная таблица
<b>Научный руководитель – заместитель заведующего (старший воспитатель)</b>				
22	сентябрь	Документы по инновационной деятельности на учебный год: заявка, план, приказы	Научный руководитель/заместитель заведующего (старший воспитатель)	План, приказы
23	В течение года	Организация и проведение мероприятий по инновационным площадкам на базе ДОО	Научный руководитель/заместитель заведующего (старший воспитатель)	План мероприятия
24	В течение года	Консультирование педагогов ДОО по вопросам инновационной деятельности	Научный руководитель/заместитель заведующего (старший воспитатель)	Журнал учета консультаций
25	В течение года	Подготовка к аттестации педагогов ДОО	Научный руководитель/заместитель заведующего (старший воспитатель)	-
26	В течение года	Организация работы по анализу изменений к требованиям образовательной деятельности	Научный руководитель/заместитель заведующего (старший воспитатель)	-
27	Май	Отчеты по реализации инновационной деятельности в ДОО	Научный руководитель/заместитель заведующего (старший воспитатель)	Отчет
28	В течение года	Организация курсовой подготовки педагогов ДОО	Заместитель заведующего (старший воспитатель)	Сводная таблица
<b>Заинтересованные педагоги – ответственные родители</b>				
	сентябрь	Родительское собрание	Команда	-

29		просветительского характера о наставническом движении в ДОО	наставников	
30	ежемесячно	Мероприятия в рамках родительского университета согласно плана	Старший воспитатель, Команда наставников	План работы
31	В течении года	Индивидуальное консультирование по вопросам воспитания по запросу родителей	Команда наставников	Журнал учета консультаций
32	В течение года	Тренинги, семинары по вопросам воспитания детей дошкольного возраста	Команда наставников	Посещение мероприятий
33	В течение года	Организация экскурсий выходного дня для семей воспитанников ДОО	Педагоги групп, Команда наставников	-
34	В течение года	Психолого-педагогическая поддержка родителей, испытывающих затруднения в общении с детьми	Педагоги-психологи Команда наставников	-
35	Ноябрь апрель	Открытые мероприятия с родителями (законными представителями) воспитанников ДОО	Команда наставников Педагоги групп	Посещение мероприятий
36	Февраль-март	Педагогическое кафе «Дети – наши друзья»	Команда наставников Педагоги групп	Посещение мероприятий
37	Сентябрь Май	Анализ детско-родительских отношений	Команда наставников Педагоги-психологи	Анкетирование
38	май	Отчет о работе в направлении родительского просвещения	Команда наставников	Отчет

## 7. Условия и ресурсы для внедрения и реализации программы

Программа наставничества в ДОО является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации различных направлений наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые

непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации программы наставничества.

#### Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития; куратора реализации персонализированных программ наставничества; наставников – педагогов, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами; педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

#### Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации программы наставничества в образовательной организации включают: подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников; разработку персонализированных программ наставнической деятельности; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества; цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения; 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 региональных, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях; осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

#### Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать: рекреационную зону (кабинет, помещения в ДОО) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых; доску объявлений для размещения

открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях и мессенджерах); широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; средства для организации видео-конференц-связи (ВКС); другие материально-технические ресурсы.

#### 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 наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценостного и эмоционально-ценостного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## **7. Этапы реализации программы**

<b>Первый этап Диагностический (адаптационный)</b>	<b>Второй этап Проектировочный (основной)</b>	<b>Третий этап Аналитический (контрольно-оценочный)</b>
Определение круга	Разработка и реализация	Проверка уровня

обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.	программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помочь в выстраивание собственной программы самосовершенствования.	профессиональной Компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к Выполнению своих функциональных обязанностей.
<b>Формы и методы работы</b>		
<p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, владению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладене передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросы трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.</p> <p>3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.</p> <p>2. Динамика профессионального роста.</p> <p>3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.</p> <p>4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>

уровня, соблюдении внутреннего распорядка.	строгом правил трудового		
---	--------------------------------	--	--

## **Приложение 1**

### **План профессионального становления молодого педагога**

#### **Первый год работы**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### **Задачи:**

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

<b>Тема</b>	<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>	<b>Дата проведения</b>
Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендаций об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста.	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		Подготовка к составлению плана самообразования	
Корректировка методической темы	Выбор темы и направление			

самообразования	работы. Подборка методической литературы на учебный год			
Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования. Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитатель-образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки по теме самообразования (опыт работы)	октябрь
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем,	декабрь

			интересных решений	
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь февраль
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающие занятия	Выработка рекомендаций	март апрель май
Система мониторинга ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию			
Итоги первого года	Составление плана работы с молодым специалистом на 2-ой год			

## Второй год работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;

- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;

- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>	<b>Дата проведения</b>
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение всего периода
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации	Консультирование	Выработка рекомендаций. Подбор необходимой	К концу второго года работы

в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.		литературы	
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	

### **Третий год работы**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<b>Вопросы для обсуждения</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Результат</b>	<b>Дата проведения</b>
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации	В течение всего периода

специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности		деятельности	
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций. Подбор необходимой литературы	На конец третьего года работы
Оценка уровня	Наблюдение, беседы	Выработка	

сформированности профессионально значимых умений (компетенций)		ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы	
--	--	---	--