

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №88

«Алые паруса» города Калуги
(МБДОУ №88 «Алые паруса» г. Калуги)

Принято
на Педагогическом совете
МБДОУ № 88 «Алые паруса» г. Калуги
протокол от 23.09.2025 № 2

Утверждено
приказом МБДОУ № 88 «Алые паруса»
г. Калуги от 24.09.2025 г. № осн-40

Программа наставничества

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 88 «Алые паруса» города Калуги

Авторы-составители:

Жуковец Ирина Игоревна,
старший воспитатель, куратор
Гладышева Валентина Александровна –
воспитатель высшей
квалификационной категории
Шерина Наталья Александровна –
воспитатель первой
квалификационной категории

Калуга, 2025

Оглавление

Паспорт Программы	3
I. Целевой раздел	
1.1 Пояснительная записка	5
1.2 Цель и задачи Программы наставничества	6
1.3 Принципы наставничества	7
II. Содержательный раздел	
2.1 Кадровая система реализации Программы	8
2.2 Основные функции участников в рамках реализуемой Программы	8
2.3 Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функций наставника	9
2.4 Обязанности и права наставника и наставляемого	9
2.5. Этапы реализации Программы	11
2.6 Показатели эффективности внедрения Программы	12
III. Организационный раздел	13
Используемая литература	15
Приложение	
Приложение 1. План реализации Программы наставничества	
Приложение 2. Памятка для начинающего педагога «правила поведения и общения воспитателя»	
Приложение 3. Диагностическая карта начинающего педагога	
Приложение 4. Примерная форма отчета о проделанной работе по реализации Программы	
Приложение 5. Анкета для начинающего педагога для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 6. Анкета для начинающего педагога	

Паспорт Программы наставничества

Наименование Программы	Программа наставничества муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 88 «Алые паруса» города Калуги (далее Программа)
Основание разработки Программы (нормативно-правовые документы)	• Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; • Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; • Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"); • Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ №88 «Алые паруса» г. Калуги; • Постановление РФ от 01.07.2022 № 1195 «Об утверждении Правил осуществления просветительской деятельности»; • Письмо Министерства просвещения РФ от 21.11.2024 «03/1664 «О внедрении Программы просветительской деятельности для родителей воспитанников дошкольной образовательной организации»; • Приказ заведующего МБДОУ №88 «Алые паруса» г. Калуги «Об организации наставничества»
Сроки реализации Программы	2025/2026 учебный год
Целевая аудитория	педагог со стажем работы по должности менее 3-х лет
Реализуемая форма наставничества	«Педагог-педагог»
Этапы реализации Программы	І этап - подготовительный этап ІІ этап - основной ІІІ этап - аналитический

Основные направления	1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Краткое описание проблемы	Педагогическое наставничество может повлиять на решение следующих проблем: - трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей: - коммуникативных - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, организовывать просветительскую работу с родителями (законными представителями) воспитанников; - методических (ведение документации, разработка и планирование образовательной деятельности, обеспечение включенности в образовательный процесс всех категорий обучающихся); - компетенций (рефлексивных умений, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использование полученных знаний и навыков); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью)
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы.
Ожидаемые результаты	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

I.Целевой раздел

1.1 Пояснительная записка

Программа наставничества МБДОУ № 88 «Алые паруса» (*далее-Программа*) является частью системы адаптации и обучения молодых специалистов образовательной организации. Программа нацелена на работу с начинающими педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Программа наставничества способствует становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

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

Направленность Программы определяется как социально-педагогическая, так как ее содержание способствует социальной адаптации молодого специалиста, формирует предпосылки его плавного вхождения в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении (*далее – ДОУ*), раскрываются содержательные и организационные основы работы с молодыми специалистами.

В Программе используются следующие понятия и определения:

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

Актуальность Программы заключается в том, что грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами), поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в Дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность

педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Начинающие педагоги, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из системы дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции начинающих педагогов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в Дошкольной учреждении, молодые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

1.2 Цель и задачи Программы наставничества

Цель: Оказание помощи начинающим педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса.
2. Стимулировать рост уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов.
3. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические

задачи, моделировать и создавать условия их решения.

4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

5. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.

6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста начинающих педагогов.

7. Развивать профессионально значимые качества начинающих педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

1.3 Принципы наставничества

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- *принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

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

- *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

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

II. Содержательный раздел

2.1 Кадровая система реализации Программы

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который 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.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию Программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, специалистами (учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктором по физической культуре), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых создается из числа начинающих педагогов, находящихся в период адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Дошкольного учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

2.2 Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Заведующий Дошкольного учреждения:

1. Разработка и утверждение локальных нормативных документов, необходимых для реализации Программы.
2. Разработка Программы.
3. Разработка и реализация плана мероприятий Программы.
4. Реализация кадровой политики в Программе.
5. Назначение куратора.
6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.

Куратор:

1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Разработка Программы.
3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества
5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы.

Наставник:

1. Разработка Программы.
2. Разработка и реализация плана мероприятий реализации Программы (*Приложение 1*).
3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.
4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.
5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.
6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.

Наставляемый:

1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

Психолого-педагогическая поддержка сопровождения наставляемых:

1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости;
2. Проведение мониторинга удовлетворенности работой наставнических пар;
3. Оказание консультативной помощи.

2.3. Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Таблица 1

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой и высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками Знание и умение пользоваться ИКТ
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность Дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде
Личные мотивы к наставничеству	Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции Потребность в приобретении опыта управления людьми

2.4. Обязанности и права наставника и наставляемого

Наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего педагога по занимаемой должности.

Наставник обязан изучать:

- деловые и нравственные качества начинающего педагога;

- отношение начинающего педагога к проведению занятий, коллективу Дошкольного учреждения, детям и их родителям.

Наставник обязан вводить в должность:

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим педагогом образовательных занятий, вне групповых мероприятий;
- разрабатывать совместно с начинающим педагогом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу;
- оказывать начинающему педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;
- развивать положительные качества начинающего педагога, в т. ч. личным примером, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагога.

Права наставника:

- подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения начинающего педагога;
- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации.

Обязанности начинающего педагога:

- изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы Дошкольного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в определенные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

Права начинающего педагога:

- вносить на рассмотрение администрации Дошкольного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

2.5 Этапы реализации Программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности.

Реализация Программы наставничества выстроена в три этапа:

I этап – подготовительный.

- изучение локальных актов Дошкольного учреждения о наставничестве;
- закрепление начинающих педагогов за наставниками;
- подбор методической литературы для изучения начинающими педагогами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Педагогического совета Дошкольного учреждения и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап – основной.

Наставник разрабатывает план мероприятий реализации Программы, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- изучение теоретического основания и содержания основной общеобразовательной программы – образовательной программы дошкольного образования;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление начинающих педагогов 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 молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для начинающих педагогов по работе с родителями;
- самообразование начинающих педагогов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения начинающих педагогов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами является повышение качества и эффективности образовательного процесса в Дошкольном учреждении и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

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 начинающими педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации.

III этап – аналитический.

- показ начинающими педагогами открытых мероприятий в Дошкольном учреждении;
- анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- определение степени готовности начинающего педагога к выполнению своих функциональных обязанностей;
- обобщение опыта работы.

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

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой Дошкольного учреждения, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

2.6 Показатели эффективности внедрения Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности дает четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

I этап - оценка качества процесса реализации Программы наставничества

Направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп "наставник-наставляемый".

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы;
- - контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

II этап - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи:

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

III. Организационный раздел

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

Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом заведующего Дошкольным учреждением. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение Программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий Программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению;
- по инициативе куратора.

Изменение сроков реализации Программы.

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

Сроки реализации Программы

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

Содержание работы

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

Формы и методы работы наставника с наставляемыми:

- консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещения, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

1. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого (наставляемых), а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу работы.
2. Наставник разрабатывает и реализует программу работы, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого (наставляемых), определяет степень его готовности к повышению профессиональных компетенций.

Составляется План мероприятий реализации Программы, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

Контроль, за реализацией программы включает: посещение занятий, других мероприятий проводимые наставником и наставляемым (наставляемыми), анализ планов и отчетов, отчет по итогам работы.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом Педагогическом совете.

Формы работы наставника с наставляемым.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от реализуемой программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

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

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://slavglyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskie rekomendacii-po-rabote-s-molodymi-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/Project/TsM_nastavnichestva_noyabr_redaktsia.pdf