

**МБДОУ «ЦРР – детский сад «Марьино»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**форма «педагог-педагог»**

**«Перспективный педагог»**

*(наименование темы наставничества)*

на период 2024-2025 учебный год

*(период реализации программы наставничества)*

Наставник: Брызгалова О.В.,  
зам. зав. по ВР

Наставляемая: Четверикова  
М.М., инструктор по  
физкультуре

2024г.

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа наставничества «Педагог-педагог» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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».

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Название программы</p>	<p>Программа наставничества <i>МБДОУ «ЦРР – детский сад «Марьино»</i></p>
<p>Решение об утверждении Программы наставничества</p>	<p>Приказ об утверждении Программы наставничества в образовательной организации</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ;</li> <li>- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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»;</li> <li>- трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</li> </ul>
<p>Цель</p>	<p>формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного специалиста.</p>
<p>Задачи</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить успешное закрепление в специальности педагога (наставляемого); создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</li> <li>- организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации;</li> </ul>

	<p>-мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт;</p> <p>-адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p>
Основная идея	создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание условий социально-психологического комфорта и защищенности наставляемого;</li> <li>- формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>- формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>- реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>- рост рейтинга наставляемого среди участников образовательных отношений.</li> </ul>
Основные исполнители	Администрация образовательной организации, педагоги-наставники, молодые специалисты.
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми для дальнейшего совершенствования системы наставничества в образовательной организации
Практическая значимость	Позитивные изменения профессиональных качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август-сентябрь	Управленческая, прогностическая
2.	Организационный	Сентябрь-октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь-май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май-июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника Брызгаловой О.В., зам. зав. по ВР и наставляемой Четвериковой М.М., инструктора по физкультуре.

## План реализации этапов программы наставничества включает

№ п/п	Форма мероприятия	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
1.	Вебинар «Добро пожаловать к нам в коллектив»	ноябрь 2024	выявление профессиональных затруднений молодого специалиста с помощью диагностики профессиональных компетенций	совершенствование профессиональной (исследовательской) культуры молодых педагогов, выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста	журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.	декабрь 2024
2.	<i>Индивидуальная встреча «Вот так мы работаем!»</i>	ноябрь 2024	подробно познакомить с документацией	полный пакет документации (планы, сведения о детях и родителях, план по самообразованию, тетрадь взаимодействия) и т.д.	наличие документации	декабрь 2024
3.	<i>Индивидуальная встреча «Выявляем трудности»</i>	ноябрь 2024	совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения	преодоление затруднений, их устранение.	разработка индивидуального плана профессионального становления	декабрь 2024
4.	Консультация «Мы все тебе рады!»	2024	анализ диагностики для составления плана индивидуального профессионального становления молодого педагога, подбирается методический инструментарий	оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, диагностика умений и навыков молодого специалиста, заполнение информационной карточки листа молодого педагога	- подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с	декабрь 2024

					докладом (сообщением) на тематическом педсовете	
5.	<i>Промежуточный контроль «Пробуй себя! Я тебе помогу!»</i>	январь 2025	создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; - взаимоподдержка и взаимопомощь; - координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; - разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями; - оказание методической помощи опытными педагогами ДОО; - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.	измерение уровня удовлетворенности всех (или некоторых) участников программы по наставничеству собственной работой; измерение психоэмоционального состояния участников программы по наставничеству; рост числа продуктов деятельности наставляемого.	рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений	январь 2025
6.	<i>Выступление на МО</i>	2025г.	создание в ДОУ условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.	обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.	выступление, презентация, обратная связь.	2025г.

7.	<p><i>Итоговый контроль «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</i></p>	май 2025	<p>подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы, постановка перспективных задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;</li> <li>- динамика профессионального роста молодого педагога;</li> <li>- рейтинг молодого педагога среди коллег;</li> <li>- самоанализ деятельности наставника за прошедший год;</li> <li>- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;</li> <li>- подведение итогов, общие выводы, перспективы.</li> </ul>	<p>уровень удовлетворенности участника программы по наставничеству собственной работой;</p> <p>измерение психоэмоционального состояния участника программы по наставничеству;</p> <p>рост числа продуктов деятельности наставляемого (образовательный, методических и иных материалов);</p> <p>участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус организации.</p>	<p>Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемой,</p> <p>-анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемой;</p> <p>получение анкет от наставника, наставляемой и куратора для мониторинга эффективности реализации программы.</p>	май 2025
----	---	----------	--	--	---	----------

