

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ЭЛИТОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД

ПРИКАЗ

01.09.2025

№ 66

«О внедрении целевой модели наставничества»

На основании письма Минпросвещения РФ от 26.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций», приказа министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 (п.6.6.) «О внедрении целевой модели наставничества»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБДОУ Элитовском детском саду целевую модель наставничества педагогических работников в образовательной организации.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ Элитовском детском саду Белокрыкину Л.А., заместителя заведующего по УВР.
3. Утвердить:
  - 3.1.«Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ Элитовском детском саду на 2025– 2026 учебный год (Приложение 1);
  - 3.2.Положение о наставничестве педагогических работников в МБДОУ Элитовском детском саду на 2025– 2026 учебный год (Приложение 2);
  - 3.3.Программа наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду на 2025– 2026 учебный год (Приложение 3);
  - 3.4.Список наставников и наставляемых МБДОУ Элитовском детском саду на 2025– 2026 учебный год (Приложение 4).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий ДОУ



О.М. Лунив

**Дорожная карта (план мероприятий)  
по реализации целевой модели наставничества  
педагогических работников в  
МБДОУ Элитовском детском саду  
на 2025-2026 уч.год**

| №<br>п/п                                                                                                  | Наименование мероприятий                                                                                                                               | Сроки<br>реализации    | Ответствен<br>ный<br>исполнитель |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------|
| <b>Нормативно-правовое регулирование внедрения модели наставничества педагогических</b>                   |                                                                                                                                                        |                        |                                  |
| 1.1.                                                                                                      | Разработка и утверждение «Положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ Элитовского детского сада                                 | Август - сентябрь 2025 | Зам.зав по УВР                   |
| 1.2.                                                                                                      | Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ Элитовском детском саду                                   | сентябрь 2025          | Заведующий                       |
| 1.3.                                                                                                      | Разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества педагогических работников МБДОУ Элитовского детского сада | Август - сентябрь 2025 | Заведующий<br>Зам.зав по УВР     |
| <b>Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и куратора</b> |                                                                                                                                                        |                        |                                  |
| 2.1.                                                                                                      | Организация обучения педагогических работников (наставников), в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.                      | В течение года         | Зам.зав по УВР                   |
| <b>Внедрение системы наставничества педагогических работников в ДОУ</b>                                   |                                                                                                                                                        |                        |                                  |
| 3.1.                                                                                                      | Формирование базы наставников ДОУ                                                                                                                      | Август 2025            | Зам.зав по УВР                   |
| 3.2.                                                                                                      | Проведение беседы с потенциальными наставниками, желающими принять участие по программе наставничества                                                 | Август 2025            | Зам.зав по УВР                   |
| 3.3.                                                                                                      | Сбор информации о запросах наставляемых                                                                                                                | В течение года         | Зам.зав по УВР                   |
| 3.4.                                                                                                      | Проведение беседы с потенциальными наставниками желающими принять участие в программе наставничества                                                   | Август 2025            | Зам.зав по УВР                   |
| 3.5.                                                                                                      | Информирование участников о сложившихся парах/группах                                                                                                  | Сентябрь 2025          | Зам.зав по УВР                   |
| 3.6.                                                                                                      | Разработка персонализированной программы наставничества                                                                                                | Сентябрь 2025          | Зам.зав по УВР                   |
| <b>4. Мониторинг и оценка результатов наставничества педагогических работников в ДОУ</b>                  |                                                                                                                                                        |                        |                                  |

|      |                                                                                     |          |                |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|
| 4.1. | Проведение мониторинга реализации программ наставничества педагогических работников | Май 2026 | Зам.зав по УВР |
| 4.2. | Аналитический отчет по итогам реализации программы наставничества                   | Май 2026 | Зам.зав по УВР |



## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ ЭЛИТОВСКОГО ДЕТСКОГО САДА

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ Элитовского детского сада (далее ДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

2) 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;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) 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;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

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

7) 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;

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

9) 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.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

## **2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

-содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию



личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза (колледж)» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных результатов.

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных



технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### **3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя МБДОУ Элитовского детского сада «О внедрении целевой модели наставничества».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации. Основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию);
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.3. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации модели наставничества педагогических работников в ДОУ;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;



- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации модели наставничества педагогических работников в ДОУ;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников и предоставляет информацию в Региональный центр наставничества один раз в год.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### **4.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

-осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

-создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

-содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **5. Права и обязанности наставляемого**

### **5.1. Права наставляемого:**

-систематически повышать свой профессиональный уровень;

-участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

-обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

-вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

-обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

### **5.2. Обязанности наставляемого:**

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

-знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

-выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

-совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;



-устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

-проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

-учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

6.1. 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.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

## **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ДООУ. На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий

и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

## **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

9.1. Мотивирующими факторами деятельности наставника выступают:

- поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и региональном уровнях;
- создание условий, в которых наставничество будет восприниматься как почетная миссия.

9.2. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует до принятия нового положения.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальным и нормативными актами образовательной организации



**Программа  
по организации наставничества  
в Муниципальном бюджетном дошкольном  
образовательном учреждении Элитовском детском саду**

**Паспорт программы**

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Название программы         | Программа по организации наставничества в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Элитовском детском саду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Составители программ       | Заведующий МБДОУ Элитовский детский сад<br>Заместитель заведующего по УВР<br>Педагоги                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Целевая аудитория          | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Сроки реализации программы | Сентябрь 2025 – май 2026г.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Этапы реализации           | 1 этап – диагностический<br>2 этап – практический<br>3 этап – аналитический                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Цель программы             | Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Задачи программы           | 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.<br>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.<br>3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;<br>4. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации. |
| Ожидаемые результаты       | <b>Для молодого специалиста:</b><br>Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).<br/>Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.<br/>Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> <p><b>Для наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-эффективный способ самореализации;</li> <li>-повышение квалификации;</li> <li>-достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</li> </ul> <p><b>Для образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-успешная адаптация молодых специалистов;</li> <li>-повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.</li> </ul> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 1. Целевой раздел

### 1.1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально психологические условия труда.

Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

### 1.2. Основные термины

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее 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.

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

**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

**Куратор** - сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

**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.

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

**Молодой педагог** - работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

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

### **1.3. Цель, задачи программы**

Цель - оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
4. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

### **1.4 Ожидаемые результаты**

Для молодого специалиста:

Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении

## 2. Содержательный раздел программы

### 2.1. Этапы реализации программы

*1 этап. Диагностический, включает в себя:*

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление индивидуального плана работы с учетом затруднений предложений всех исполнителей.

На этом этапе необходимо у молодых педагогов выявить профессиональные затруднения.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит задачи работы, определяет содержание, выбирает методы и формы работы.

Разрабатывает персонализированную программу наставничества и составляет индивидуальный план работы (далее ИПР) наставника и наставляемого на учебный год.

Результативность и эффективность реализации ИПР анализируется педагогом-наставником и педагогом-наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов в ИПР могут вноситься изменения и дополнения.

*2 этап. Практический включает в себя.*

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- изучение образовательной программы дошкольного образования МБДОУ Элитовского детского сада;



- 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 ДОУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с самыми лучшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

### *3 этап. Аналитический*

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

### **2.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы: диалог, беседа, консультация, семинар, практикум, мастер- класс и др. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач

## **3. Механизм реализации программ**

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами (педагогический стаж до 3 лет).

Заведующий и заместитель заведующего по УВР осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

На основании проведения мониторинга по выявлению предварительных запросов от наставляемых, наставники составляют персонализированную программу наставничества (приложение ) и ИПР, в соответствии с которым и осуществляется работа наставника и наставляемого.

Контроль за реализацией программы: включает посещение занятий и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым.

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

# Приложение №4

к приказу № 66 от 01.09.2025 г.

## Список наставников и наставляемых МБДОУ Элитовского детского сада на 2025-2026 учебный год

| № п/п | Ф.И. О. наставника | Квалификационная категория наставников | Ф.И.О. наставляемого | Стаж педагогической работы наставляемого в ДОУ | Направление по наставничеству для плана                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------|--------------------|----------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Бурина С.В.        | высшая                                 | Крылова А.В.,        | 1 год<br>11 мес.                               | Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности<br>Ведение и оформление документации педагога.<br>Планирование работы и организация образовательного процесса<br>Освоение и совершенствование профессиональных навыков, мастерство педагогического общения. |
| 2     | Потылицына О.Г.    | первая                                 | Диц О.В.,            | 1 год<br>11 мес.                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |