

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 36»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

---

443063, г. Самара, ул. Александра Матросова, 17А  
Телефон/факс 951-23-09, 951-07-45 E-mail: so\_sdo.ds36@samara.edu.ru

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад № 36»  
г.о. Самара Протокол № 6  
от 31.08.2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**



Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 36» г.о. Самара

/Е.В. Тринбачева/

Приказ № 148/ОД от 31.08.2022 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«От точки «Я ЗНАЮ» к вектору «Я УМЕЮ»»**

Самара, 2022

**АВТОРЫ:**

Тринбачева Е.В. - заведующий МБДОУ «Детский сад №36» г.о. Самара;  
Буянова О.В.- методист;  
Понакшина Н.В. - старший воспитатель;  
Мухортова Е.В.- педагог-психолог;  
Пономаренко Л.И.-воспитатель (высшая квалификационная категория);  
Родюшкина О.В.- воспитатель (высшая квалификационная категория).

**АДРЕС:**

<https://xn--36-6kcpbe8fh.xn--p1ai/>  
443063, г. Самара, улица Александра Матросова, 17а,

**НАЗВАНИЕ РАБОТЫ:**

Эффективная система наставничества образовательной организации  
«От точки «Я ЗНАЮ» к вектору «Я УМЕЮ»»

## Содержание.

I.	Целевой раздел	6
1.	Аннотация	6
1.1.	Обоснование необходимости педагогического программы.	7
1.1.1.	Цели Программы.	8
1.1.2.	Задачи Программы.	8
1.1.3.	Риски Программы.	8
1.2.	Концептуально-методологические основы Программы.	8
1.3.	Принципы реализации Программы	9
1.4.	Технологические основы Программы.	9
II.	Содержательный раздел	11
2.1.	Основное содержание Программы	11
2.2.	Основные направления реализации Программы.	11
2.3.	Развитие социального партнерства ДОУ	12
III.	Организационный раздел	13
3.1.	Механизм реализации Программы (этапы).	13
3.2.	Ресурсное обеспечение Программы.	16
3.3.	Методические материалы.	16
3.4.	Материально-техническое обеспечение.	17
3.5.	Вспомогательный материал.	17
3.6.	Сопровождение Программы.	17
3.7.	Ожидаемые результаты Программы и социальный эффект.	18
3.7.1.	Результативные параметры.	18
3.8.	Перспективы развития Программы.	19
3.8.1.	Результаты реализации Программы.	19
	Используемая литература.	21
	Глоссарий	22
	Приложение.	23

## Паспорт

№ п/п	Наименование	Содержание
1.	Тема программы	Эффективная система наставничества образовательной организации «От точки «Я ЗНАЮ» к вектору «Я УМЕЮ»»
2.	Вид программы	Организационно-методический Практико-ориентированный
3.	Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;</li> <li>- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;</li> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г;</li> <li>- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;</li> <li>- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Устав МБДОУ «Детский сад № 36» г.о. Самара</li> </ul>
4.	Разработчики программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Тринбачева Е.В. - заведующий МБДОУ «Детский сад №36» г.о. Самара;</li> <li>- Буянова О.В.- методист;</li> <li>- Понакшина Н.В. - старший воспитатель;</li> <li>- Мухортова Е.В- педагог-психолог;</li> <li>- Пономаренко Л.И.-воспитатель (высшая квалификационная категория);</li> <li>- Родюшкина О.В.- воспитатель (высшая квалификационная категория).</li> </ul>

5.	Цель программы	Создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.
6.	Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;</li> <li>2. использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;</li> <li>3. совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;</li> <li>4. приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.</li> </ol>
5.	Длительность реализации программы	3 года
6.	Целевая группа	Наставляемые ДОУ
7.	Этапы реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – декабрь 2022 года).</li> <li>2. Педагогического проектирования (декабрь 2022 года – март 2023 года).</li> <li>3. Организация и проведение мероприятий (март 2023 года – май 2023 года).</li> <li>4. Аналитический этап (рефлексивный) (сентябрь 2023 года – май 2024 года).</li> </ol>
8.	Прогнозируемый результат программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ,</li> <li>• сформирована и внедрена модель наставничества в ДОУ,</li> <li>• обеспечено развитие кадрового потенциала ДОУ,</li> <li>• получены положительные результаты образовательной деятельности.</li> </ul>

# **I. Целевой раздел**

## **1. Аннотация**

Настоящая образовательная программа раскрывает особенности создания условий и реализации модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

Нормативной базой Программы являются:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;

- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Устав МБДОУ «Детский сад № 36» г.о. Самара.

Данная Программа содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с новичками ДОО.

Программа определяет стратегию оказания помощи новичкам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу; является организационно-методической программой, направленной на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.

Основные цели и задачи Программы отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности ДОО.

Представленная Программа ориентирована на педагогов в образовательной сфере, работающих в дошкольных учреждениях.

## 1.1. Обоснование необходимости педагогического проекта. Актуальность проекта

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».*

**С.А. Макаренко.**

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Каждый руководитель ДОО, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МБДОУ «Детский сад № 36» г.о. Самара является развитие кадрового потенциала.

Начиная свою работу в ДОО, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Исходя из анализа деятельности по данному направлению, в процессе определения актуальности темы были выявлены следующие **основные проблемы:**

- проблемы входа в профессию, проблемы подготовки, проблемы удержания, компетентности и роста в профессии;

- несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство»;

- необходимым становится не столько информационное и методическое, сколько организационное и кадровое совершенствование в ДОО.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

**1.1.1. Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**1.1.2. Задачи:**

1. обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;

2. использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;

4. приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОО.

**Риски Программы (SWOT анализ):**

Внутренние силы, поддерживающие Программу: высокий уровень материально-технической оснащенности ДОО для реализации Программы.

Внешние силы, поддерживающие Программу: социальный заказ государства и общества.

Внутренние сопротивления: недостаточная активность участников образовательной деятельности. Стереотип общественного сознания.

Внешние слабости: изменения в законодательной базе.

**1.2. Концептуально-методологические основы.**

Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. Согласно «project management» и «knowledge management» потенциал образовательной организации определяется возможностью создания, передачи, интеграции и эксплуатации опыта и знаний как активами. Последние, в свою очередь, формируют компетенции и служат основой для создания новых продуктов и услуг.

В самой идее наставничества, безусловно, нет ничего нового. Феномен наставничества является предметом изучения многих наук. В психолого-педагогических исследованиях данный концепт трактуется как элемент системы непрерывного педагогического образования и процессов личностного, профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

В социологических науках исследуемое явление рассматривается в рамках теорий разделения труда, социального обмена, возможности изменения



социального статуса, обеспечения вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры.

Несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство».

Учитывая все отличительные особенности данного концепта можно считать наставничество как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Иными словами, предложенная модель, интегрирует в себе множество дисциплин (управление персоналом, психология, профессиональная педагогика). Технологии XXI века позволяют образовательным организациям стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг. Наставничество выступает как необходимый социально-педагогический компонент развития и сохранения традиционных социокультурных основ функционирования дошкольной образовательной организации.

### 1.3. Реализуемая Программа основывается на следующих **принципах**:

- принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для пошагового развития личности педагога);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);
- принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).

### 1.4. Технологической основой программы

Идея создания и реализации программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития наставляемым. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

В нашем понимании наставник – это **коучинг, тьютер, антрагог**.

**Коучинг**— «частный репетитор по профессии».

**Тьютер** - «домашний учитель, наставник, опекун».

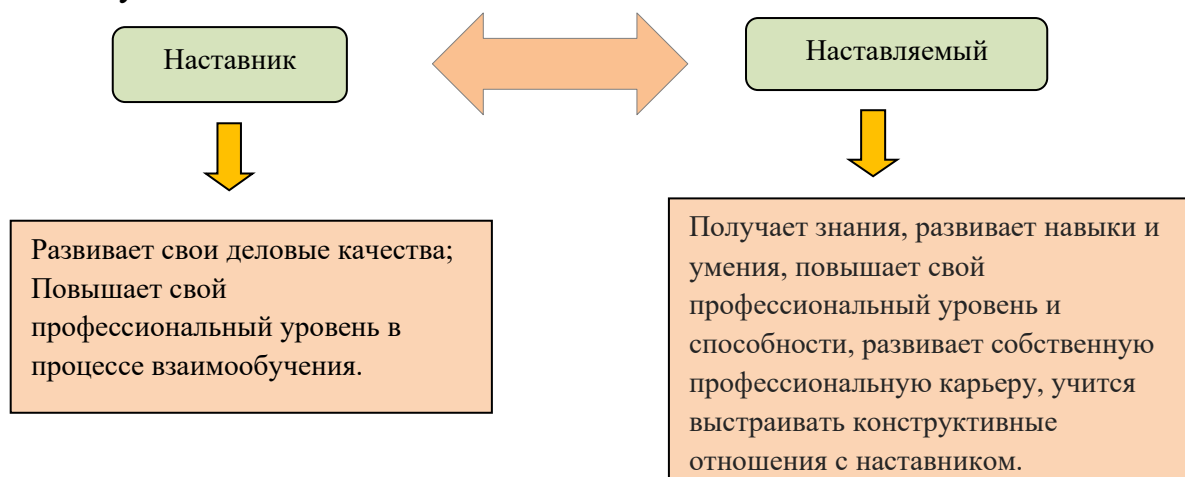
**Андрагог** – «преподаватель, обучающий взрослых».

Из представленных определений, понятно, что **наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Для нас наставничество является возвращением молодых специалистов через передовую практику лучших сотрудников детского сада.

**Наставляемые** получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Если это необходимо.



В своём профессиональном становлении наставляемый проходит несколько ступеней.

*I ступень – (стажировка):* самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

*II ступень – (развивающий этап):* процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: опыт работы, семинары, мастер-классы и т. д.

*III ступень – (становления этап):* складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог

внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

**Формы работы с наставляемыми:**

- консультирование,
- мастер-класс,
- теоретические и практические семинары,
- круглый стол, диспут, мозговой штурм,
- виртуальное методическое сообщество,
- творческие и рабочие группы,
- конкурсы пед.мастерства.

Разработаны документы, регламентирующие программу наставничества (Положение, приказ, план работы, конкурсы педагогического мастерства).

**II Содержательный раздел**

**2.1.Основное содержание Программы.**

Программа раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере, так и для самого ДОО, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого.

В основе Программы лежит модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении. (Приложение 1)

В работу по реализации Программы включены субъекты образовательной деятельности: администрация, педагоги, смежные специалисты ДОО, социальные партнеры.

**2.2. Основные направления и формы реализации Программы ее участниками:**

Таб.1

№ п/п	Направления деятельности	Формы, методы работы
1.	Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы;</li> <li>• Разработка нормативных, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий;</li> <li>• Разработка мониторинга образовательной деятельности ДОО по направлению «Наставничество в ДОО»;</li> </ul>

	технических условий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание условий реализации модели наставничества в ДОО.</li> </ul>
2.	Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкетирование педагогов;</li> <li>• Повышение квалификации педагогов;</li> <li>• Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее;</li> <li>• Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик;</li> <li>• Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей.</li> <li>• Участие в конкурсах проф. мастерства различного уровня.</li> </ul>

### 2.3. Развитие социального партнерства.

Дошкольная образовательная организация не может в полной мере удовлетворить возросшие запросы государства и непосредственных социальных заказчиков – родителей. Эта ситуация подсказывает одно из радикальных средств для ДОО – организацию социального партнерства.

ДОО осуществляет социальное партнерство с различными организациями города.

Таб.2

Направление деятельности	Организация	Содержание сотрудничества
Просветительское	ГАУ ДПО СО ИРО, МБОУ ОДПО ЦРО Г.О. САМАРА	Повышение квалификации педагогов.
	ГБПОУ ССПК, ФГБОУ ВО САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ	Передача опыта педагогов студентам. Создание условий, способствующих адаптации студентов к педагогической деятельности. Привлечение молодых педагогов

	УНИВЕРСИТЕТ.	в образовательное учреждение. Обновление педагогического коллектива. Активизация профессиональных действий и вооружение первоначальным опытом воспитателя-профессионала
Социально-педагогическое	МБУК Г.О.САМАРА ЦСДБ, МБОУ Школа № 22 г.о. Самара	Создание преемственности образовательных систем, способствующих обмену опыта между образовательными учреждениями.

### III Организационный раздел

#### 3.1. Механизм реализации.



Программа реализуется в дошкольном образовательном учреждении с 2022 года. Срок реализации: 3 года.

Таб.3

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – декабрь 2022 года)				
1.1.	Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в дошкольном образовательном учреждении.	сентябрь – октябрь 2022 года	Старший воспитатель, рабочая группа	Выводы о степени разработанности данного вопроса.
1.2.	Разработка программы по теме «Модель наставничества в МБДОУ «Детский сад № 36» г.о. Самара	октябрь – ноябрь 2022 года	Старший воспитатель, рабочая группа	План действий по реализации Программы
1.3.	Отбор наставляемых ДОО.	октябрь – ноябрь 2022 года	Старший воспитатель	Создание базы наставляемых ДОО.
1.4.	Заключение договоров о сотрудничестве, составление планов совместной деятельности с социальными партнерами	сентябрь – декабрь 2022 года	Старший воспитатель	Обеспечение преемственности в работе ДОО с социальными партнерами
1.5.	Совершенствование материальной базы ДОО по направлению «Наставничество в ДОО». Приобретение интерактивных образовательных ресурсов.	2022-2025 учебный год	Заведующий ДОО Тринбачева Е.В..	Укрепление материально-технической базы ДОО

2 Этап педагогического программы декабрь 2022года – март 2022 года				
2.1.	Разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в ДОО, регламентирующих ее деятельность.	декабрь 2022года	Понакшина Н.В., Буянова О.В., Мухортова Е.В.	Создание модели наставничества в ДОО.
2.2.	Составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации программы, а также уровню проф.мастерства.	декабрь 2022года	Пономаренко Л.И., Родюшкина О.В.	Оценка результатов мониторинга.
3 этап. Организация и проведение мероприятий март 2022 года – май 2023 года				
3.1.	Реализация плана работы по наставничеству	март 2022 года – май 2023 года	Старший воспитатель, методист	Реализация Программы. Обобщение результатов деятельности
3.2.	Организация и проведение обучающих семинаров для педагогов, круглых столов, мастер – классов	сентябрь 2022 года – май	Старший воспитатель, методист, рабочая группа	Рост профессионального мастерства педагогов ДОО
3.3.	Создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.	сентябрь 2022 года - май 2023 года	Старший воспитатель, методист, рабочая группа	Создание сборника методических материалов.
3.4	Корректировка программы (при необходимости)	сентябрь 2023 года	Старший воспитатель, методист, рабочая группа	Корректировка программы
4 Аналитический этап (рефлексивный)				

(сентябрь 2023 – май 2024 года)				
4.1.	Проведение мониторинга образовательной деятельности ДОО по направлению «Наставничество в ДОО»	ноябрь - декабрь 2023 года	Старший воспитатель, методист.	Аналитическая справка
4.2.	Анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы.	январь – март 2024года	Старший воспитатель, методист, рабочая группа	Аналитическая справка.
4.3.	Обобщение и распространение опыта по теме реализации Программы	сентябрь 2023 – май 2024 года.	Старший воспитатель, Методист, рабочая группа	Представление опыта работы ДОО

### 3.2. Ресурсное обеспечение Программа.

Для реализации Программы необходимо следующее *организационное и методическое обеспечение*:

### 3.3. Программно-методическое обеспечение:

Таб.4

№ п/п	Название технологии, пособия
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <a href="http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/">http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/</a>
2.	<a href="#">Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с</a>



### 3.4. Материально-техническое обеспечение:

Таб.5

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Канцелярские товары	100 шт.
2.	Мультимедийная установка	1 штука
3.	Компьютер	7 штук
4.	Ноутбук	3 штук
5.	Магнитофон	11 штуки
6.	Интерактивная электронная доска с сенсорным экраном	1 штуки
7.	Интерактивная установка	1 штука

### 3.5. Вспомогательный материал:

нормативные и методические документы:

- Устав МБДОУ «Детский сад 36» г.о. Самара
- книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности педагогов;
- литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

### 3.6. Сопровождение Программы.

Направление	Ответственный	Направление деятельности
Административное сопровождение	Заведующий дошкольным образовательным учреждением.	<ul style="list-style-type: none"><li>• обеспечение условий работы педагогов,</li><li>• выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию программы.</li></ul>
Методическое сопровождение	Старший воспитатель, методист	<ul style="list-style-type: none"><li>• единство подходов и целей в работе с педагогами.</li><li>• взаимодействие с участниками реализуемой программы, организация и планирование деятельности.</li></ul>

Психологическое сопровождение	Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>• психопросвещение,</li> <li>• консультативная деятельность,</li> <li>• участие в образовательной деятельности.</li> </ul>
Педагогическое сопровождение	Пономаренко Л.И., Родюшкина О.В.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в образовательной деятельности.</li> <li>• доверительное отношение с участниками реализуемой программы.</li> </ul>

Таб.6

### 3.7. Ожидаемые результаты и социальный эффект.

Реализация Программы *предполагает* следующие результаты, продукты:  
Педагоги:

- обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОО,
- сформирована и внедрена модель наставничества в ДОО,
- обеспечено развитие кадрового потенциала ДОО,
- получены положительные результаты образовательной деятельности.

Результаты – продукты:

В рамках данного направления будет разработано учебно-методическое обеспечение:

- *Модель* наставничества в ДОО (Приложение 1);
- мониторинг образовательной деятельности ДОО по направлению «Наставничество в ДОО», диагностические материалы (анкеты, опросники и пр.) (Приложение 3);
- комплекс практического и методического материала (цикл практических заданий и др.).

#### 3.7.1. Результативные параметры:

Мониторинг результатов реализации хода Программы ориентирован на определенные показатели:

При реализации Программы можно выделить следующие характеристики критериев:

Критерии	Содержание
Общие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• По своей новизне отражает совершенствование существующей образовательной ситуации: программа реализуется при обязательном использовании новых технологий.</li> <li>• Носит локальную масштабность и системный характер.</li> <li>• С точки зрения эффективности предполагает существенное обогащение образовательной деятельности.</li> <li>• Предполагает транслируемость идеи через возможность ее тиражирования: использование в других дошкольных учреждениях.</li> </ul>
Конкретные практические	В работу по реализации Программы включены субъекты образовательной деятельности: педагоги, профильные специалисты дошкольного образовательного учреждения, администрация ДОО.

### 3.8. Перспективы развития Программы

1. Создание условий для повышения качества профессиональной подготовленности педагогов в ДОО:

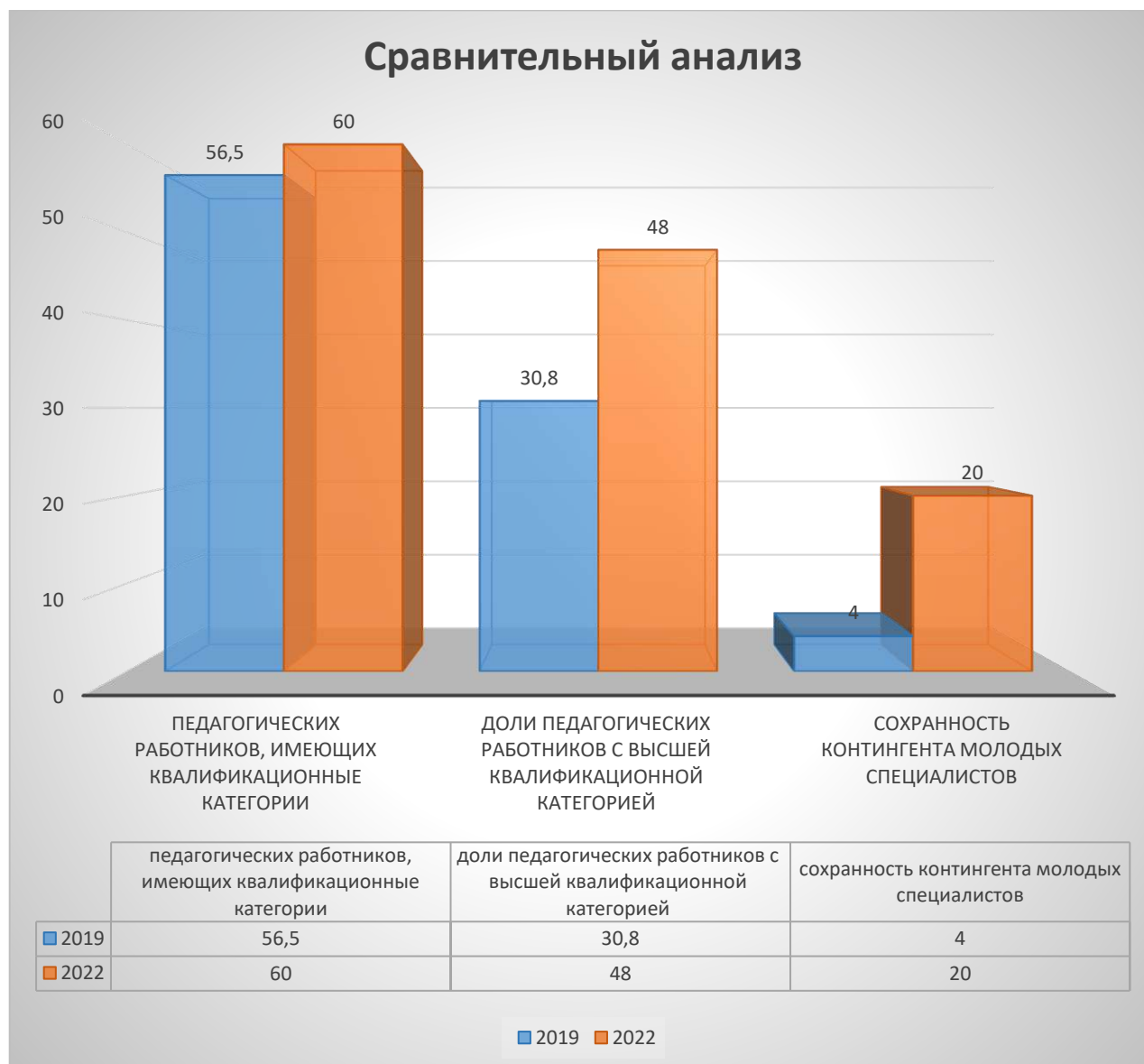
- рост числа педагогических работников с высшим образованием, имеющих высшую и первую квалификационные категории;
- обобщение и распространение результативного педагогического опыта через педагогические конференции, мастер-классы, обучающие семинары;
- организация и апробирование сетевого взаимодействия по изучению опыта лучших педагогов;
- совершенствование адресности ресурсной поддержки и стимулирования образовательной и инновационной деятельности педагогов.

2. Развитие социального партнерства ДОО:

- определение приоритетов в межведомственном взаимодействии;
- реализация совместных программы по направлению.

### 3.8.1. Результаты реализации Программы.

Квалификационный уровень педагогов.



## Используемая литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОО. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОО. М.2004.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОО. М.2004. 5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, №2,3,4-2004.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>
5. [Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с](#)

## Глоссарий

**Коучинг**— «частный репетитор по профессии».

**Тьютер** - «домашний учитель, наставник, опекун».

**Андрагог** – «преподаватель, обучающий взрослых».

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Взаимодействие** - процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

**Деятельность** - активное взаимодействие субъекта с окружающей действительностью, в ходе которого субъект целенаправленно воздействует на объект и удовлетворяет таким образом свои потребности, достигает цели.

**Компетенция** - содержательный компонент обучения.

**Компетентность** - свойство личности, определяющее ее способности к выполнению деятельности на основе сформированной компетентности.

**Коммуникативная компетентность** - владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, обычаев, традиций, этикета в сфере общения, ориентация в коммуникативных средствах.

**Коммуникативная деятельность** - процесс общения субъектов межличностного взаимодействия.

**Образовательная область** - совокупность дисциплин, курсов, модулей учебного плана основной образовательной программы, обеспечивающих усвоение знаний и умений, формирование компетентностей и социального опыта в разных видах человеческой деятельности.

**Система** - это выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления, и выступающее во взаимодействии со средой как целостное явление.

## Модель наставничества МБДОУ «Детский сад № 36 г.о. Самара»



Перспективное планирование по направлению «Наставничество в ДОО».

Приложение 2

Сроки	Мероприятие	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление опытных педагогов за наставляемыми педагогами. (приказ)</li> <li>• Сбор данных о наставниках и наставляемых (анкеты).</li> <li>• Знакомство с содержанием комплексно-тематического планирования.</li> <li>• Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи в выборе темы по самообразованию, составлению плана по самообразованию.</li> <li>• Консультация по проведению и анализу мониторинга детского развития</li> <li>• Ведение портфолио. Общие вопросы по ведению портфолио.</li> <li>• Организация пространственной предметно-развивающей среды в группе.</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Составление конспектов, планов мероприятий организованной образовательной деятельности. Эффективное использование дидактического материала в работе.</li> <li>• Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности.</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посещение наставником организованной образовательной деятельности с целью выявления профессиональных затруднений.</li> <li>• Проведение Круглого стола по теме: «Методы и приемы взаимодействия педагогов с детьми».</li> </ul>	
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение мастер-класса по созданию интерактивных игр.</li> <li>• Консультация по созданию личного сайта педагога.</li> <li>• Подготовка к новогодним мероприятиям.</li> <li>• Знакомство с использованием в работе программы. Выбор пропрограммы.</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник, музыкальный руководитель
Январь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помощь в оформлении «Родительского уголка», подбор психолого-педагогической информации для родителей.</li> <li>• Организация посещений наставляемыми педагогических мероприятий опытных педагогов.</li> <li>• Семинар – практикум «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями»</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер – класс по проведению сюжетно-ролевых игр.</li> <li>• Вебинар по теме «Изготовление дидактического и наглядного материала»</li> <li>• Практическая конференция «Использование современных здоровье сберегающих технологий»</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Организация прогулки с детьми в разное время года»</li> </ul>	
Март	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение дискуссии на тему «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</li> <li>• Деловая игра на тему «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»</li> <li>• Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года.</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи при оформлении индивидуальной карты педагогического роста.</li> <li>• Организация и проведение в ДОО конкурса педагогического мастерства «Лучший молодой воспитатель в ДОО»</li> <li>• Мозговой штурм «Найди ошибку»</li> <li>• Мастер – класс по проведению подвижных игр</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник, инструктор по ФИЗО
Май	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация по планированию работы с детьми в летне-оздоровительный период.</li> <li>• Анкетирование наставляемых (динамика профессионального развития)</li> <li>• Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы</li> </ul>	Старший воспитатель, методист, наставник

*Анкета***ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ  
К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организовать, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить

- ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
  23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
  24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
  25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
  26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
  27. Умеете ли вы приспособливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
  28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
  29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
  30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
  31. Имеете ли вы опубликованные работы?
  32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
  33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
  34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
  35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
  36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
  37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
  38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
  39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
  40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
  41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
  42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
  43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
  44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
  45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
  46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
  47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
  48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
  49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?

50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть—восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Умеете ли вы поощрять за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?

78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?