МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА "ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС "КЛАССИКА"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА "ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС "КЛАССИКА"
Дата: 2026.10.02 20:27:32 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ «Образовательный комплекс «Классика»

_____ Игнатьева И.А.

Муниципальное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
«Образовательный комплекс «Классика»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в центрах развития ребёнка – детских садах

город Рыбинск, 2026г.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Воспитатель детей дошкольного возраста», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками дошкольной образовательной организации не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Ожидаемый результат.

1. Молодые или вновь принятые педагоги МОУ СОШ «Образовательный комплекс «Классика» Центра развития ребёнка –детского сада приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Содержание программы

Программа наставничества для педагогического персонала

1. Общие положения программы наставничества 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 профессиональных задач передобразовательной организации, наставником и коллегами.

2. Определение основных понятий

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

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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 процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

3. Цели Программы:

• развить культуру наставничества в образовательной организации;

• сократить срок профессиональной адаптации;

• формализовать процесс профессиональной адаптации.

4. Задачи Программы:

• создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;

• повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;

• развить способности у наставляемого самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;

• контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой работе;

• повысить лояльность новых сотрудников.

5. Целевая группа: Программа предназначена молодых специалистов— специалист с опытом работы по специальности до 3х лет.

6. Сроки Программы:

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими опыта работы по должности — 3 года.

Этапы реализации программы:

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

• Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

• Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.

• Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

• Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

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

II этап Реализационный включает в себя:

• Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы дошкольного образования;

• Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

• Совместное проектирование образовательного процесса, составление плана работы (мероприятий).

• Ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.

• Изучение опыта работы коллег МОУ СОШ «Образовательного комплекса «Классика» и других образовательных организаций.

• 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 дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

• Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

• Самообразование молодых специалистов.

• Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

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

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

• Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

• Анализ результатов работы на педагогическом совете.

• Ежегодное подведение итогов работы.

• Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

План деятельности по сопровождению молодого специалиста составляется ежегодно.

7. Методы Программы:

• инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;

• профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);

• формирование умений выполнения образовательных задач;

• метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;

• практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

8. Критерии оценки эффективности программы:

• на основании оценки заведующим, старшим воспитателем, итогов прохождения испытательного срока наставляемого;

• на основании оценки качества работы наставников:

Оценку эффективности работы Программы осуществляет руководитель.

Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

9. Порядок формирования наставников:

В образовательной организации наставник назначается и утверждается приказом директора.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника и иных обстоятельств.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества

Показатели результативности	• стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

10. Порядок проведения Программы:

• руководитель назначает новому сотруднику наставника в первый день выхода на работу;

• у одного наставника может быть только один наставляемый;

• в течение 1-й рабочей недели новый сотрудник работает под руководством наставника.

Наставник осуществляет профессиональное обучение нового сотрудника: передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте;

• в течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу;

• до окончания испытательного срока старший воспитатель контролирует и

отслеживает работу наставника со стажером: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок.

Еженедельно в 1-й месяц работы и далее по окончании 2-ого и 3-его месяца работы запрашивает обратную связь у наставляемого и наставника;

• при наличии ошибок у наставляемого старший воспитатель, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок. Дает рекомендации наставнику по оптимизации работы со стажером;

• ошибки, допущенные в связи с нарушением технологии работы, считаются ошибками передачи опыта наставника;

• по истечении 2,5 месяцев работы (за 2 недели до окончания испытательного срока) с новым сотрудником проводится квалификационное испытание в виде собеседования, целью которого является выявление уровня профессиональной подготовки по освоенному теоретическому материалу и практическому опыту;

• при успешном результате сдачи квалификационного испытания заведующим принимается решение о соответствии должности и успешном прохождении испытательного срока сотрудником или переводе молодого педагога в режим консультационного наставничества.

• при отрицательном результате сдачи квалификационного испытания заведующий принимает решение:

— назначить дополнительный период стажировки и по окончании — повторный квалификационный экзамен (не более 1 месяца)

11. Отчетность:

• после проведения квалификационного испытания бланк оценки результатов выдаётся наставляемому.

12. Контроль:

• Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании: — анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

— выявления уровня профессиональной подготовки наставляемого;

— получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий образовательной организации доводит до наставника в форме обратной связи не реже 1 раза в каждый месяц работы со стажером.

• Оценку деятельности стажера осуществляет наставник на основании:

— какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;

— насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;

— насколько успешно влился в коллектив;

— результатов деятельности.

13. Вознаграждение наставников:

13.1. После успешного прохождения 3-х месячного испытательного срока стажера наставник получает стимулирующую выплату за наставничество.

13.2. При неудовлетворительном прохождении новым сотрудником испытательного срока заведующий:

— вносит предложение по дополнительному обучению наставника;

— рассматривает возможность исключения сотрудника из состава наставников.

14. Ответственность:

14.1. За качество работы наставника – заведующий структурного подразделения.

14.2. За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.

14.3. За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – заведующий структурного подразделения.

14.4. За распределение материального стимулирования за работу наставников — директор Образовательного комплекса «Классика»

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой

активности и информационных потребностей педагога;

- взаимосвязь всех подразделений методической службы, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.