

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 31 обще-  
развивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно-эстетическому направлению развития детей»**

ул. Менжинского, 12 в, г. Красноярск, Красноярский край, 660001

тел. 8(391) 298-51-51, 244-02-33, E-mail: [dou31@mailkrsk.ru](mailto:dou31@mailkrsk.ru)

ОКПО 53018980, ОГРН 1022401789695

ИНН/КПП 2460044265 / 246001001

---

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 31  
Н.А. Иващенко



28.08.2022г.

**ПРОГРАМА**

Индивидуальной адаптации молодого педагога «Шаг к успеху»  
через коуч-технологии

(наставник-воспитатель Алексеева С.О)

Красноярск, 2022г.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

Введение	3
Пояснительная записка	
1 Общие положения	4
1.1 Основные термины	4
1.2 Принципы организации наставничества	5
1.3 Правила общения	6
1.4 Условия эффективной организации наставничества	6
1.5 Ожидаемые результаты	6
2. Содержание программы	7
2.1 Система работы с молодыми педагогами	7
2.2 План самообразования педагога-наставника	8
2.3 Этапы реализации программы	8
2.4 Формы взаимодействия педагога-наставника с молодыми педагогами	9
2.5 Возможные риски и способы их уменьшения при реализации программы наставничества	12

## ВВЕДЕНИЕ

### **Пояснительная записка.**

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Усвоение широкого спектра профессиональных компетенций в кратчайшие сроки представляет собой сложную задачу для молодого специалиста. Педагогическое образование не является достаточным для обеспечения успеха начинающему воспитателю. Он часто испытывает неуверенность и дискомфорт. Каждый аспект его работы, такие как социальная роль, рабочая среда и взаимоотношения с коллегами, являются новыми и непривычными для него. На начальном этапе своей профессиональной деятельности молодые педагоги сталкиваются с различными трудностями:

Во-первых, они должны преодолеть большое количество дидактических, методических, организационно-воспитательных и других проблем, так как они обладают недостаточным опытом работы и не знакомы со спецификой образовательного учреждения, коллектива и родительского сообщества.

Во-вторых, молодым педагогам необходимо знать основные закономерности развития детей определенного возраста, методы социализации и индивидуальные особенности каждого ребенка, чтобы успешно выполнять свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога.

Одним из способов обеспечить гибкое и психологически комфортное вхождение в профессию является наставничество. Оно позволяет начинающему педагогу не только не разочароваться в выборе профессии, но также почувствовать свои успехи и стремиться к дальнейшему развитию.

Идея создания программы «Шаг к успеху» возникла из осознания необходимости поддержки и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. Благодаря коуч-технологиям, опытные и молодые педагоги объединяются интеллектуально, обмениваются опытом, развивают совместное творчество, профессиональное мастерство, самовыражение и кадровый потенциал образовательного учреждения.

Программа «Шаг к успеху» призвана помочь организовать деятельность наставника по сопровождению молодых педагогов на уровне всей образовательной организации.



## 1. Общеположения

### 1.1 Основные термины

**Наставничество** – это важный элемент корпоративной культуры учреждения, который формируется и развивается на протяжении многих лет. Оно представляет собой универсальную технологию передачи опыта, знаний, навыков, профессиональных компетенций и ценностей через неформальное, обогащающее общение, основанное на взаимном доверии и партнерстве.

**Наставник** – это опытный педагогический работник с большим стажем, который имеет авторитет среди коллег и обладает высшей квалификационной категорией. Ему доверяют проведение профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов, которые нуждаются в его руководстве и поддержке.

**Наставляемый** – это участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта работы, который посредством взаимодействия с наставником приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, достигая предсказуемых результатов и преодолевая свои профессиональные трудности.

**Куратор** – это сотрудник учреждения, отвечающий за реализацию системы наставничества в детском учреждении.

**Коучинг** – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа этой методики заключается в интерактивном общении, в котором молодой педагог не получает готовых советов и рекомендаций, а сам находит пути разрешения проблем, отвечая на заданные коучем (наставником) вопросы. Коучинг основывается на мотивированном взаимодействии между коучем и педагогами, где создаются специальные условия для раскрытия личностного потенциала каждого педагога с целью достижения поставленных целей в оптимальные сроки в конкретной области знаний.

**Цель программы:** создание благоприятных условий для работы и профессионального развития молодых специалистов, с целью улучшения их адаптации и успешного начала педагогической деятельности. Для достижения этой цели используется метод коучинга, который поможет молодым специалистам освоить необходимые навыки и уменьшить трудности, с которыми они могут столкнуться.

#### **Задачи:**

1. Ускорить процесс адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.
2. Установить сотрудничество и взаимодействие между молодыми специалистами и опытными наставниками.

3. Дать молодым воспитателям необходимые практические навыки для успешного выполнения их профессиональных обязанностей.

4. Обеспечить непрерывное образование для молодых педагогов и помочь им преодолеть различные трудности.

5. Поддержка внедрения современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс с помощью методов коучинга.

6. Помочь молодым педагогам развить свой индивидуальный творческий стиль работы.

### ***Прогнозируемые результаты:***

- Успешная адаптация молодых педагогов в учебном заведении.
- Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в организации образовательного процесса для детей дошкольного возраста.
- Умение применять психолого-педагогические знания в работе с детьми.
- Умение разрабатывать образовательные программы и проектировать воспитательно-образовательную работу с детьми, исходя из их индивидуальных потребностей и особенностей.

## **1.2 Принципы организации наставничества**

Сотрудничество между наставником и молодым воспитателем будет приносить положительные результаты, при условии, что оно будет основано на следующих принципах:

### ***1. Мотивация***

Наставничество должно быть взаимной добровольной работой. Оно будет эффективным только тогда, когда молодой воспитатель искренне заинтересован в освоении навыков и желает стать опытным профессионалом, а также когда наставник хочет передать свои знания и опыт новичку. Если одна из сторон испытывает принуждение или отсутствует внутренняя мотивация, сотрудничество не принесет желаемого результата.

### ***2. Взаимное уважение и сотрудничество***

Наставничество базируется на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники видят эту работу как возможность утвердить свое превосходство над неопытным педагогом, что может оттолкнуть новичка. Важно создать дружескую атмосферу и общаться с новым педагогом на равных.

### ***3. Системность***

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Единичные встречи не достигнут нужного результата. Наставник должен ориентироваться на "зону ближайшего развития" (согласно Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом



### 1.3 Правила общения

Взаимное общение и диалог между наставником и молодым педагогом очень важны. Чтобы это взаимодействие было конструктивным и эффективным, необходимо придерживаться следующих правил:

- Создать обстановку доверия.
- Не навязывать свое мнение и не учить наставляемого.
- Задавать вопросы оценки действий, а не высказывать свое суждение заранее, чтобы избежать проблем.
- Сосредоточиться на ключевых вопросах, чтобы наставляемому было легче освоить информацию и найти пути решения проблемы.
- Формулировать ясные и конкретные задачи, которые могут быть достигнуты.
- Поддерживать хорошие отношения на протяжении совместной работы.

Эффективные встречи помогут достичь поставленной цели и принесут удовлетворение от достигнутого.

### 1.4 Условия эффективной организации наставничества

Для успешной организации наставнической деятельности в дошкольном учреждении необходимо соблюдать следующие основные условия:

1. Взаимосвязь всех элементов методической работы, включая её формы и методы.
2. Системность и непрерывность в организации взаимодействия между педагогом-наставником и молодым педагогом, которого он наставляет.
3. Сочетание теоретических и практических методов работы.
4. Анализ результатов проводимой работы.
5. Обеспечение педагогов своевременной педагогической и учебно-методической информацией.

### 1.5 Ожидаемые результаты

*Для наставников:*

- Систематизация и структурирование собственных знаний и опыта, необходимых для эффективного наставничества. Важно не только обладать этими знаниями, но и уметь передавать их другим.
- Развитие новых методов и инструментов передачи знаний и опыта в практической работе. Расширение набора инструментов поможет наставникам стать более эффективными в своей роли.
- Повышение самооценки наставников, осознание их важной роли в образовательном процессе. Укрепление самооценки способствует улучшению качества наставничества.

*Для молодых педагогов:*

- Быстрая адаптация в новой должности. Молодым педагогам требуется эффективный путь к адаптации, чтобы они могли быстро освоить свою роль

и начать успешно работать.

- Целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, а также раскрытие потенциала. Молодым педагогам необходимо обеспечить условия для развития их профессиональных качеств и выявления лучших сторон.

- Качественная обратная связь от наставников, стимулирующая активную деятельность, развитие и саморазвитие. Молодым педагогам нужна конструктивная обратная связь, которая будет мотивировать их к дальнейшему развитию.

*Для учреждения:*

- Сокращение времени адаптации новых сотрудников. Учреждению важно обеспечить эффективный процесс адаптации, чтобы новые сотрудники могли быстро интегрироваться в коллектив и выполнять свои задачи.

- Стабильный профессиональный рост членов коллектива. Учреждение должно создать условия, которые позволят сотрудникам постоянно развиваться и достигать новых профессиональных успехов.

- Создание благоприятной среды для саморазвития сотрудников. Учреждение должно стимулировать своих сотрудников к саморазвитию, предоставляя им все необходимые ресурсы и поддержку.

- Развитие навыков коммуникации. Учреждение должно активно развивать коммуникационные навыки сотрудников, чтобы создать эффективную рабочую обстановку.

- Улучшение психологического климата в коллективе и повышение его единства. Учреждение должно создать атмосферу взаимопонимания и поддержки, что в свою очередь позволит повысить работоспособность и результативность коллектива

## **2. Содержание программы**

### **2.1 Система работы с молодыми педагогами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.





## 2.2 План саморазвития педагога-наставника

Наставничество — это постоянное стремление найти ответы на вопросы и постоянное самосовершенствование. Чтобы успешно заниматься наставнической деятельностью, недостаточно быть опытным и квалифицированным педагогом со сложившейся системой педагогической работы. Наставнику необходимо иметь широкий кругозор, чтобы быть интересным для молодых коллег, быть на той же волне с ними. Важно развивать творческий потенциал и постоянно вести научно-педагогический поиск, совершенствовать методы работы, учиться от коллег и делиться собственным опытом.

Прежде чем разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет свой собственный план развития, который включает в себя следующие шаги:



- Изучение методической литературы по работе с молодыми педагогами;
- Ознакомление с опытом наставничества, который широко представлен в педагогическом сообществе в интернете;
- Углубленное изучение возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- Анализ уже имеющейся информации о молодом педагоге, такой как семейное положение, образование, возраст и т.д."

Отслеживание саморазвития наставников осуществляется куратором программы «Школа молодого педагога» действующей на протяжении нескольких лет. В процессе обучения (1-2 встречи) куратор вместе с наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

### 2.3 Этапы реализации программы

Программа индивидуальной адаптации рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы осуществляется последовательно и включает в себя следующие этапы:

*1 этап. Адаптационный "Давайте познакомимся!"*

Задачи этапа: осуществить адаптацию молодых педагогов, выявить и решить профессиональные трудности, разработать основные направления работы с молодыми педагогами.

Содержание этого этапа включает анализ профессиональной готовности молодых педагогов по следующим критериям:

- наличие педагогического образования;
- знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методик воспитания и обучения дошкольников;
- опыт работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат и личностные особенности педагога.

Исходя из результатов диагностики, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления для каждого молодого педагога. Эффективность и результативность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже, чем раз в три месяца. На основе анализа вносятся изменения и дополнения в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

*2 этап. Основной, развивающий "Попробуйте себя! Мы вместе!"*

Задача этого этапа - организовать процесс профессионального становления молодых педагогов.

Содержание этого этапа включает:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимодействие и поддержка;
- координация работы педагогов в соответствии с задачами дошкольного учреждения и целями воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми, соответствующих их возрастным особенностям и требованиям федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования;
- предоставление методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь в выборе и использовании подходящих педагогических материалов и игр;
- оказание положительного влияния на профессиональную компетентность начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения и корректировка педагогических действий.

*3 этап. Контрольно-оценочный "Ваши усилия увенчаны успехом! Мы гордимся вами!"*

Задачи этого этапа включают подведение итогов работы и анализ эффективности реализации предыдущих этапов программы.

Содержание этого этапа включает следующие аспекты:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодых педагогов среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов и выводы.

#### **2.4 Формы взаимодействия педагога-наставника с молодым педагогом**

Для эффективного развития профессиональных навыков у молодых педагогов применяются различные подходы. Выбор методов определяется этапом реализации программы, индивидуальными чертами педагогов, уровнем их профессиональной подготовки, а также поставленными задачами.

№ п/п, период	Названия мероприятия, цель	Содержательно-практическая часть	Ожидаемый результат, итог
<b>Адаптационный этап</b>			
1 Сентябрь	Коучинг-сессия «Давайте познакомимся!» Цель: выявление затруднений педагога и определение	Создание портфолио молодого педагога и педагога-наставника.	Презентация портфолио всех участников программы



	точек профессионального роста	Выявление дефицитов.	наставничества.
2 Сентябрь	Коучинг-сессия «Наш детский сад». Цель: повышение уровня профессионального мастерства в реализации составления документации ДОУ	Совместное проектирование воспитательно-образовательного процесса (составление документации по педагогической деятельности)	Представление своей модели педагогической документации. (наставник и наставляемый)
3 Октябрь	Мозговой-штурм «Воспитатель – кто он?». Цель: развитие инициативности и самостоятельности в работе молодых педагогов	Моделирование образа педагога в соответствии с профстандартом.	Портрет традиционного и современного воспитателя
<b>Основной этап</b>			
4 Октябрь	Мозговой штурм «Утренний сбор». Цель: мотивация молодых педагогов для работы по внедрению элемента технологии утреннего сбора.	Планирование этапов группового сбора во всех возрастных группах.	Проект организации группового сбора в своей возрастной группе. (наставник и наставляемый)
5 Ноябрь	Фото-кейсы «Режимные моменты». Цель: решение программных образовательных задач.	Разработка и организация режимных моментов с соответствием с ФГОС ДО	Открытый показ режимного момента. (наставник и наставляемый)
5 Декабрь	Коучинг-сессия «Инновационные формы работы с родителями». Цель: повышение коммуникативной компетенции педагогов, обучение конструктивным навыкам общения, приемам и способам общения между	«Ящик доверия». «Виртуальное общение, плюсы и минусы». «Туры выходного дня». «Час открытых дверей, как одна из форм	Презентация модели и плана взаимодействия с родителями. (наставник и наставляемый)

	сотрудниками Доу и родителями (законными представителями).	взаимодействия с родителями».	
6 Январь	Коучинг-сессия «Здоровье берегающие технологии в ДОУ». Цель: применение здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.	Проработка и внедрение всех видов здоровьесберегающих технологий.	Открытый показ подвижной игры и бодрящей гимнастики на усмотрение педагога. (наставник и наставляемый)
7 Февраль	Аукцион педагогических идей «Дидактическая игра своими руками». Цель: углубление знания педагогов об основных функциях, видах, структуре дидактической игры.	Разработка и изготовление дидактической игры из бросовых материалов.	Презентация дидактической игры (наставник и наставляемый)
8 Март	Мозговой штурм «Как провести интересный НОД». Цель: поиск эффективных форм разработки НОД.	Планирование НОД с использованием технологии парной педагогики.	Показ НОД наставник совместно с наставляемым.
9 Март	Фото-кейс «Развивающая среда». Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов связанные с организацией РППС.	Основные ошибки в организации РППС.	Презентация РППС в своей группе (наставник и наставляемый)
<b>Контрольно-оценочный этап</b>			
9 апрель	Аукцион педагогических идей «Инновационные подходы в организации НОД». Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов в аспекте применения в образовательном процессе инновационных технологий.	Планирование НОД с использованием инновационных технологий.	Показ НОД (наставляемый)



10 май	Коучинг-сессия «Ты на верном пути». Цель: выявление профессионального развития молодого педагога и его удовлетворённости программой адаптации.	Составление портфолио молодого педагога после прохождения программы адаптации. Мастер-класс «Наставляемый-наставнику».	Презентация обновленного портфолио молодого специалиста
-----------	---	---	---

## 2.5 Возможные риски и способы их уменьшения при реализации программы наставничества

Наставничество в системе образования - это живое взаимодействие, на которое влияют как внутренние, так и внешние факторы. Наставник и молодой педагог - это люди разного возраста со своими индивидуальными особенностями. Условия работы в разных образовательных учреждениях могут отличаться по множеству параметров: материальные ресурсы, психологический климат в коллективе, особенности воспитанников и их родителей. Поэтому, реализуя данную программу, существует вероятность столкнуться с определенными рисками. Необходимо обозначить способы минимизации этих рисков и методы их преодоления:

### 1. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для уменьшения этого риска можно использовать наставническую группу, состоящей из 2-3 опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе каждый из наставников отвечает за разные сферы деятельности молодого специалиста. То есть, один наставник помогает в вопросах воспитательно-образовательной работы, другой - организации приобщения к корпоративной культуре учреждения, третий - установлению связей с коллегами и родителями воспитанников. Развитие данной формы наставничества осуществляется через опосредованный контроль, например путем участия молодого специалиста в профессиональных конкурсах или его выступлений перед профессиональным сообществом.

### 2. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск указывает на то, что наставничество - это двусторонний процесс. Возникает из-за высокой социализации молодежи в социальных сетях и недостаточной социальной адаптации в коллективе. Современные молодые педагоги отличаются высокими амбициями, стремлением к лидерству, более высоким уровнем информационной компетентности и критического мышления. В этом случае целесообразно использовать взаимообогащающие активные формы наставничества, такие как взаимное обучение, при котором роли участников меняются в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов. Также целесообразно продолжать использовать

методы коучинга и тьюторства для взаимовыгодного решения педагогических задач обеих сторон.

## **2.6 Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Мониторинг направлен на оценку качества программы наставничества, выявление ее сильных и слабых сторон и оценку качества сотрудничества между наставниками и наставляемыми.

Цели мониторинга:

- Оценить качество программы наставничества;
- Оценить эффективность и полезность программы как средства для повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- Собрать и проанализировать обратную связь от участников с помощью анкетирования;
- Обосновать требования к процессу реализации программы наставничества и к личности наставника;
- Контролировать прогресс программы наставничества;
- Описать особенности взаимодействия между наставником и наставляемым;
- Определить условия, необходимые для эффективной программы наставничества;
- Контролировать показатели социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.