

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 34 «ПЛАНЕТА ДЕТСТВА» ГОРОД ГЕОРГИЕВСК»

УТВЕРЖДЕНО:

на заседании

педагогического совета

Протокол №1 от 28 .08.2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Приказ № 154-Од от 28.08.2025 г.

Заведующий МБДОУ «Детский

сад №34 «Планета детства»

г. Георгиевск»

О.А. Иванникова



**Персонализированная программа наставничества
на 2025-2026 учебный год**

**Воспитатель Хамзаева Гульмира
Абдулхакимовна
высшей квалификационной категории**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ «Детский сад № 34 «Планета детства» г.Георгиевска»
2	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении
3	Задачи	1.Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности. 2. Облегчить молодым педагогам процесс адаптации к корпоративной культуре и нормам поведения в образовательном учреждении. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы. 5. Научить точно определять и ясно формулировать конкретные образовательные цели, а также разрабатывать и реализовывать условия для их успешного достижения. 6.Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта
4	Сроки реализации	2025 - 2026 учебный год
5	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Этапы реализации План работы Механизм реализации Мониторинг
6	Участники программы	Хамзаева Г.А. – наставник Петрова В.В. - наставляемый
7	Ожидаемые результаты	1. В ДОУ повысилось качество воспитательно-образовательного процесса благодаря повышенному интересу молодых педагогов к педагогической деятельности. 2. Молодые педагоги адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. 3.Молодые педагоги самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс. 4.Молодые воспитатели демонстрируют способность эффективно подбирать инструменты, методики и форматы для образовательной деятельности. 3. Молодые педагоги умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации образовательных программ ДОУ. 4. Внедрены педагогические методики, направленные на повышение качества работы молодых педагогов в

Пояснительная записка

В процессе модернизации образовательной системы в России возрастает значимость роли педагога. Повышаются требования к его профессиональным и личностным качествам, а также к его социальной и профессиональной позиции. Молодые педагоги, как и их более опытные коллеги, выполняют те же должностные обязанности и несут такую же ответственность. Воспитанники, их родители и администрация образовательного учреждения ожидают от них высокого уровня профессионализма.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества направлена на поддержку молодых воспитателей с опытом работы в дошкольном образовании менее трёх лет. На начальном этапе своей профессиональной деятельности они испытывают потребность в обмене опытом с коллегами, а также в углублённом изучении психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Процесс овладения специальностью является длительным и включает формирование профессиональных компетенций и развитие профессионально значимых качеств.

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого педагога. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества описывает формы и виды наставничества, а также определяет участников и направления этой деятельности. В ней представлен перечень мероприятий, направленных на устранение профессиональных трудностей молодого педагога и поддержку его сильных сторон. Программа помогает организовать взаимодействие наставника и молодого педагога в образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Актуальность

Молодые педагоги, только начинающие свой профессиональный путь, а также педагоги, перешедшие на новое рабочее место, нуждаются в комплексной поддержке, включающей как личностное, так и профессиональное развитие. Особенно сложно им даётся психологическая адаптация, освоение необходимых компетенций, формирование собственного подхода к работе и построение гармоничных отношений с воспитанниками. Именно в этот период им особенно важна максимальная поддержка, которая поможет снизить риск их перехода в другую сферу деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком и хорошем уровнях.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- стимулировать молодого педагога проявлять интерес к педагогической деятельности для его долгосрочного удержания в образовательной организации.
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологического климата в ДООУ. Педагоги, наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри учреждения.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент педагогов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, публикаций, методических практик молодого педагога;
- количество успешно реализованных воспитательно-образовательных проектов;
- участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

Наставник. Педагог с большим опытом работы и значительными достижениями в профессиональной сфере (победитель конкурсов, автор публикаций, участник вебинаров и семинаров) активно участвует в общественной жизни сада и поддерживает дошкольное сообщество. Он обладает лидерскими качествами, хорошо развитыми организационными и коммуникативными навыками, а также высокой эмпатией.

Наставляемый. Участник системы наставничества (персонализированной программы 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.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование;
- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой педагог», классический вариант поддержки для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий

проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный воспитатель - неопытному воспитателю», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной образовательной области (поиск пособий, составление планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, мастер-классы, семинары, разработка методических пособий и др.

Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых педагогов за воспитателями стажерами;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. Кандидатуры наставников утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II. Реализационный этап включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование воспитательно-образовательного процесса, составление календарно-тематического планирования;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего и других дошкольных учреждений;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов в разных возрастных группах;
- консультации для молодых педагогов по работе с родителями;
- самообразование молодых педагогов.

Вхождение молодого педагога в профессиональную среду и его адаптация в коллективе будут успешными, если методическая поддержка будет тщательно продумана и спланирована. Это включает анализ трудностей и творческого потенциала специалиста, а также его профессиональных знаний. Важно создать систему сопровождения, которая не только поможет новичкам адаптироваться, но и позволит им применить теоретические знания на практике, развить педагогические навыки взаимодействия с детьми и родителями.

Задачи работы с начинающими педагогами:

1. Введение в профессию: беседы о целях, принципах и особенностях ДОУ, психолого - педагогических аспектах работы.

2. Условия для самореализации и личностного роста.
3. Психолого-педагогическое просвещение.
4. Повышение квалификации и переподготовка.
5. Вовлечение в инновационную деятельность и профессиональные клубы.
6. Диагностика и мониторинг профессионального роста.
7. Анализ мероприятий и контроль.
8. Методическая помощь и обучение ведению документации.
9. Рекомендации по литературе и взаимодействию с родителями.
10. Организация индивидуального наставничества.
11. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение занятий, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, мастер-классы, семинары-практикумы и т.д.

Формы работы с молодыми специалистами играют важную роль в развитии их профессиональных навыков и интереса к педагогической деятельности. Они помогают начинающим воспитателям активно осваивать методы взаимодействия с детьми и их родителями, что положительно сказывается на качестве их работы. В методическом сопровождении начинающих педагогов важно не столько разнообразие мероприятий, сколько системный подход, направленный на совершенствование их профессиональной подготовки. Такой подход предполагает целостное освоение всех аспектов работы воспитателя в дошкольной образовательной организации.

Вывод:

Система наставничества разрабатывается и детализируется в соответствии с ожиданиями и индивидуальными особенностями каждого педагога. Она должна быть согласована с годовыми задачами и спецификой ДОУ. Поэтому невозможно создать единую систему наставничества для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя:

- проведение молодыми педагогами открытых мероприятий в образовательном учреждении;
- анализ результатов деятельности на педагогическом часе, совете, совещании;
- подведение итогов работы;
- обобщение практического опыта.

Эффективность работы наставника оценивается по выполнению молодым воспитателем поставленных целей и задач в период наставничества. Оценка осуществляется на основе результатов промежуточного и итогового контроля.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется

наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), методистами, заместителем заведующего, руководителем ДООУ.

Методическая служба и руководитель учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым педагогом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, (результаты реализации программы наставничества) представляются на итоговом педагогическом совете.

План работы наставника - педагога с молодым педагогом на 2025 - 2026 учебный год

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом

№	Мероприятие	Период	Ответственный
1.	Встреча с начинающим педагогом. Определение уровня компетентности и выявление проблемных зон в педагогической деятельности молодого специалиста. Составление и утверждение плана мероприятий по наставничеству. Изучение и организация режимных процедур в дошкольном учреждении (наблюдение за проведением режимных моментов наставником, предоставление консультаций и ответы на вопросы молодого педагога)	август-октябрь	Хамзаева Г.А.
2.	Определение темы самообразования на 2025-2026 учебный год (выбор темы самообразования; общие вопросы ведения портфолио; подбор методической литературы по теме самообразования). Консультация «Самообразование педагога». Изучение нормативных документов	сентябрь	Хамзаева Г.А.

3.	Изучение деятельности молодого специалиста с целью анализа организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС). Обсуждение принципов формирования, наличия игровых зон, их оснащения и периодической смены материалов. Методические рекомендации. Проверка выносного оборудования для обеспечения двигательной активности детей и организации подвижных игр на улице. Консультации наставника и наблюдение за работой молодого специалиста. Консультация на тему: «Организация предметно-пространственной среды для разных возрастных групп в дошкольном образовательном учреждении»	октябрь	Хамзаева Г.А.
4.	Оздоровление детей через режимные моменты в рамках программы оздоровления детей, это включает знакомство с современными здоровьесберегающими технологиями. Консультация по проведению подвижных игр. Особое внимание уделяется методикам проведения подвижных игр на свежем воздухе и в помещении для разных возрастных групп. Организуются консультации, где специалисты делятся своими знаниями и отвечают на вопросы молодых педагогов. Наблюдение за проведением игр. Для повышения профессиональных навыков молодых специалистов проводятся наблюдения за организацией и проведением подвижных игр с детьми. Это помогает улучшить их умения и адаптировать методики под конкретные условия. Совместная деятельность в режимных моментах. Наставники посещают организованные мероприятия, такие как прогулки, для наблюдения за работой	ноябрь	Хамзаева Г.А.
5.	Организация взаимодействия с родителями и создание информационных материалов для них. Проведение родительских собраний (консультаций), подбор материалов для родителей, помощь в подготовке и проведении мероприятий. Вовлечение родителей в жизнь детского сада через участие в различных мероприятиях	декабрь	Хамзаева Г.А.
6.	Консультирование по выбору темы проекта и ответы на вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Развитие речи у детей. Методические рекомендации по созданию картотеки игр для речевого развития. Советы по использованию различных методов работы над речью (беседы, игры). Взаимодействие молодых педагогов с узкими специалистами учреждения (учитель-логопед, педагог-психолог) в воспитательно-образовательном процессе (методические рекомендации)	январь	Хамзаева Г.А.
7.	Использование схем, моделей и ИКТ в работе с детьми. Консультации по созданию схем, моделей и использованию ИКТ. Рекомендации по участию в конкурсах и мероприятиях	февраль	Хамзаева Г.А.

8.	Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников (просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня). Консультация «Работа с родителями-выбираем наиболее эффективные пути взаимодействия» (консультации, досуги, дни открытых дверей). Оформление наглядной информации для родителей (оказание помощи в создании плана работы с родителями; подбор материала для родителей)	март	Хамзаева Г.А.
9.	Анализ и обсуждение занятий по физической культуре в контексте педагогической практики в младших группах ДОУ	апрель	Хамзаева Г.А.
10.	Организация мониторинга освоения образовательной программы детьми (изучение методик проведения педагогической диагностики, диагностического инструментария, методов фиксации данных, а также подходов к анализу и обобщению результатов. Оформление и заполнение обязательной отчетной документации).	май	Хамзаева Г.А.
11.	Подготовка к летней оздоровительной компании (консультация, закаливание, оформление родительского уголка)	июнь-июль	Хамзаева Г.А.
12.	Профессиональные качества педагога: - взаимодействие с родителями; - взаимодействие с детьми; - взаимодействие с коллегами (консультации, беседы, ответы на вопросы). Причины появления конфликтов в педагогической деятельности и их разрешение: обсуждение и консультирование молодого педагога по	в течение года	Хамзаева Г.А.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг наставнической деятельности представляет собой систему, направленную на сбор, обработку, хранение и использование информации о данной деятельности или её отдельных аспектах, с целью обеспечения управления всем процессом.

Регулярное проведение мониторинга наставнической деятельности позволяет чётко понимать, как протекает процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также динамику развития последнего и уровень удовлетворённости наставника своей работой.

Мониторинг программы наставничества включает два ключевых этапа:

1. Анализ качества реализации программы наставничества, выявление её сильных и слабых сторон, а также оценка качества взаимодействия в парах «Наставник - наставляемый».
2. Оценка мотивационно - личностного, профессионально - компетентностного роста участников и динамики их образовательных достижений.

Первый этап мониторинга направлен на оценку качества программы наставничества, её эффективности и результативности, а также на анализ совместной работы участников программы.

Второй этап фокусируется на оценке изменений в мотивационно - личностной сфере, профессиональных компетенциях и образовательных результатах участников программы.

Для оценки эффективности персонализированной программы наставничества рекомендуется проводить анкетирование. Этот метод позволяет получить данные о следующих аспектах:

- сроки и условия обучения;
- методы организации наставничества и уровень информированности участников о содержании программы;
- квалификация наставников, их готовность применять полученные знания на практике и адаптироваться к изменяющимся условиям.

Анализ ответов, наставляемых помогает образовательной организации ответить на важные вопросы:

- Насколько качественным было наставничество?
- Что способствовало удовлетворённости или неудовлетворённости наставляемых участием в программе?
- Какие шаги необходимо предпринять для улучшения системы наставничества и повышения эффективности работы наставников?
- Насколько знания, полученные в рамках программы, оказались полезными и применимыми на практике?

Оценка эффективности программы наставничества включает непосредственную проверку знаний и умений, которые участники приобрели в процессе её реализации. Оптимальным методом для этого является тестирование, позволяющее сравнить уровень знаний до и после участия в программе.