

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Детский сад №51»

660032, г.Красноярск, ул.Белинского 1 «Д» тел.2019660 E-mail: dou51@mailkrsk.ru,  
ОКПО 04701000 ОГРН 1022402479659 ИНН/КПП 2465003590/246501001

---

Рассмотрена на  
педагогическом совете  
07.10.2024 Протокол №2

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ №51  
  
О.В.Кудринская



**Персонализированная программа наставничества  
педагога-наставника МБДОУ №51  
Воспитателя Чепелевой Людмилы Юрьевны**

*На 2025-2026 учебный год*

**Цель:** Оказание помощи и поддержки начинающему педагогу в его профессиональном становлении в условиях образовательного пространства МБДОУ №51

**Задачи:**

- Поддерживать интерес молодого педагога к педагогической деятельности.
- Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации в дошкольном образовательном учреждении
- Передать свой опыт и знания молодому педагогу, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать оптимальные средства, методы и организационные формы образовательной работы, определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Оказывать помощь в искоренении профессиональных трудностей и преодолении кризисов, помогать во внедрении инновационных технологий и педагогического опыта.
- Формировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании, повышении своего теоретико-методического уровня, профессиональной компетентности, мастерства через созданный канал обмена информацией

**Участники программы:** педагоги-наставники, наставляемые педагоги.

**Ожидаемые результаты:**

Педагоги ДОУ имеют показатели, отражающие положительную динамику личностного и профессионального роста, мотивацию к работе.

Улучшится качество образовательного процесса в целом в ДОУ.

Плавный «вход» молодого педагога в профессию

Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
4. Совершенствование приемов, методов работы;
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

## **Основные принципы Программы**

В современных условиях молодой педагог должен как можно быстрее адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Очень важно начинающему воспитателю получить поддержку более опытного педагога, который способен предложить столь необходимую практическую и теоретическую помощь. Совместная деятельность шефа-наставника и молодого педагога ДОО строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- ✓ добровольности и целеустремленности работы наставника.
- ✓ сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий благоприятную атмосферу среди начинающих педагогов и опытных специалистов
- ✓ доброжелательности и взаимное уважение.
- ✓ Согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
- ✓ Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.
- ✓ Принцип системности - непрерывности накопления опыта;

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только в новых дошкольных учреждениях, но и в уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит

от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Программа наставничества разработана с целью становления и адаптации педагога к новым условиям и требованиям, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности в конкретном учреждении.

### **Актуальность**

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество специалистов, имеющих специальность «воспитатель ДОО», не имеют достаточной квалификации, имеющих перерыв в работе – утрачивают необходимые компетенции, а сменившие место работы – нередко трудно адаптируются к новому коллективу и требованиям к работе и оформлению документации. Но еще более печален тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Проблемы, возникающие в работе молодого педагога (проблема адаптации в

коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста) вполне можно решать в стенах образовательного учреждения при помощи качественной организации шефов-наставников с начинающими воспитателями.

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

### **Проблема:**

Недостаточный уровень профессиональной компетентности, устаревшие или утратившие актуальность теоретические знания педагогов, недостатки в практической части, в области нормативно-правовых документов, современных требований к дошкольному образованию.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь различным категориям сотрудников. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения работника в новую должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения. Наставник работает со специалистами, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности до 3-х лет, прошедшими профессиональную переподготовку, пришедшими из других образовательных учреждений, имеющими длительный перерыв в педагогической деятельности, ощущающими недостаток в знаниях в той или иной области, педагогам, не имеющим опыта работы в данной должности. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого специалиста:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. Каждому требуется сопровождение на том или ином этапе. В дошкольной

образовательной организации можно выделить следующие категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей текущего года, студенты последних курсов очных или заочных форм обучения.

2. Начинаящие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

3. Сотрудники, пришедшие из других образовательных учреждений, других регионов и тд.

4. Воспитатели, имеющие перерыв деятельности больше 2-х лет.

5. Педагоги, не имеющие базового профильного образования, прошедшие профессиональную подготовку.

Педагог повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Наставничество» способствует становлению и совершенствованию педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития его личности на всех уровнях данного процесса:

- Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
- Профессиональное самоопределение.
- Творческая самореализация.
- Проектирование профессиональной карьеры.
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

<b>Направления</b>	<b>Содержание направления</b>
Профессионализация	Формирование и совершенствование новых профессиональных качеств
Социализация	Культивирование и развитие новых и необходимых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий опыт работы более 10 лет, воспитанники которого имеют стабильные результаты в освоении ООПДО. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### III. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

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	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей-дошкольников; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание и умение работать с компьютером.
Профессионально важные качества личности.	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность, ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Наличие мотивации	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

### IV. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

#### I. Подготовительный этап реализации программы.

Данный этап включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Определение и закрепление пар и групп наставник-наставляемый.
- Подбор методической литературы.
- Определение обязанностей и прав молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей

#### II этап программы - Реализационный:

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план

наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Этап вхождения 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 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.

Основной задачей работы с педагогами является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов.

Многолетний опыт работы позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы с педагогом - наставником о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения профессионально-педагогической компетентности воспитателей.
5. Вовлечение педагогов в научно-методическую и инновационную работу.
6. Досуговая деятельность и неформальное общение профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение педагогам возможности самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Своевременное решение конфликтных ситуаций.
13. Организация отчетных мероприятий с презентацией результатов работы.
14. Составление отчетов о проделанной работе.

Данный этап предполагает:

Изучение теоретического содержания ООПДО, законодательной базы;

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



Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

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

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов 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 педагогов по работе с родителями.

Самообразование молодых педагогов.

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

Формы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение за педагогическим процессом опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы со специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

### **III этап реализации программы - Итоговый.**

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога.

Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

- 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 педагогом, целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Отражается в карте индивидуальных достижений наставляемого.

**Вывод:** система наставничества планируется и своевременно

конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей и потребностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может быть единой для всей системы дошкольного образования.

## **V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, педагогами, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе (куратором), руководителем дошкольной организации.

На основе плана работы учреждения (дорожной карты) по наставничеству наставник составляет персонализированную программу, в содержание которой включен индивидуальный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

**Индивидуальный план работы  
на 2024-2025 уч.г**

**педагога-наставника *Чепелевой Л.Ю.*  
с наставляемым педагогом *Шустеровой Е.П.***

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Срок</b>	<b>Форма работы</b>	<b>Выполнил</b>
<b>Организационно-методическое направление</b>				
	Диагностика профессиональных компетенций педагога, его способностей к саморазвитию. Выявление профессиональных затруднений и определение путей их устранения.	октябрь 1-2 неделя	Малоформализованные эмпирические формы и методы диагностики: наблюдение, беседа, опрос, анкетирование.	
	Подготовка методической базы	3 неделя	Обзор литературы	
	Составление персонализированной программы и индивидуального плана работы педагога-наставника на учебный год	4 неделя	Работа с документацией	
	Организация в учреждении промежуточных и итоговых отчетных мероприятий	в течение года	Презентация опыта работы и достигнутых результатов	
<b>Учебно-методическое направление</b>				
	Изучение нормативно-правовой базы, регулирующей образовательную деятельность и работу ДОУ.	октябрь	Консультация	
	Номенклатура документации педагога в МБДОУ №51	октябрь	Консультация	
	Обсуждение темы и плана самообразования педагога	октябрь	Помощь в выборе темы, разработке плана по самообразованию.	
	«Планирование воспитательно-образовательной работы в условиях реализации ООПДО МБДОУ №51» - перспективное планирование; -календарно-тематическое планирование	ноябрь	Практикум, изучение документации	
	«Основные требования к написанию конспекта НОД»	ноябрь	Консультации	

	<p>Организация и проведение ООД.</p> <p>Изучение методики проведения НОД, эффективное использование дидактического материала и ИКТ в работе с детьми младшего дошкольного возраста.</p> <p>«Организация и проведение педагогической диагностики в детском саду».</p> <p>«Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми»</p> <p>«Организация воспитательно-образовательной работы в группе с воспитанниками в утренние часы»</p> <p>«Нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями»</p> <p>Организация воспитательно-образовательной работы на прогулке»</p> <p>«Организация воспитательно-образовательной работы в группе с воспитанниками во второй половине дня»</p> <p>«Организация предметно – развивающей среды в группе. Принципы построения»</p> <p>Работа по запросу (индивидуальные темы, предлагаемые к актуализации молодым педагогом)</p>	<p>декабрь</p> <p>декабрь</p> <p>январь</p> <p>март</p> <p>март</p> <p>апрель</p> <p>апрель</p> <p>май</p> <p>май</p> <p>в течение года</p>	<p>Посещение наставника</p> <p>Посещения молодого педагога. Обсуждение. Совместная разработка конспектов НОД.</p> <p>Рекомендации</p> <p>Практикум</p> <p>Посещение режимных моментов педагога, обсуждение, рекомендации</p> <p>Презентация. Помощь в разработке примерной тематики родительских собраний и консультаций для родителей.</p> <p>посещение прогулки у наставника</p> <p>Посещение режимных моментов молодого педагога, обсуждение, рекомендации</p> <p>Рекомендации.</p> <p>Собеседование</p>	<p>ООД у</p> <p>НОД педагога. Совместная конспектов</p>
--	--	---	---	---

### Научно-методическое направление

1	Публикация, размещение и поиск материалов профессиональной деятельности по данному направлению	январь	Обзорный мониторинг	
2.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня и форматах проведения	март	Аналитический отчет	
3.	Презентация промежуточных и итоговых результатов работы на различных площадках	в течение года	Совместные проекты	

### Аналитическое направление

1.	Анализ результатов диагностики педагога.	октябрь	Изучение материалов	
2.	Совместная разработка тактики, форм и методов работы.	октябрь	Беседа	
4.	Промежуточный отчет о результатах деятельности.	январь	Презентация	
5.	Презентация карты индивидуального роста наставляемого. Итоговый отчет о проделанной работе	май	Отчетное выступление на педсовете. Самоанализ молодого специалиста.	