

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №22 «СКАЗКА»

ПРИНЯТО

решением педагогического совета
протокол №1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДЕНО приказом от 11.09.2025
№ДС22-11-471/5

**Персонализированная программа наставничества
«Воспитатель-воспитатель»
на 2025-2026 учебный год**

\

Автор программы:
Толмачева Ольга Борисовна,
воспитатель высшей категории

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества педагогических работников
Форма наставничества	Воспитатель-воспитатель
Наставническая пара	Толмачева Ольга Борисовна, воспитатель (наставник) - Тильмаченко Карина Геннадьевна, воспитатель (наставляемый)
Сведения о наставнике	Толмачева Ольга Борисовна, высшая квалификационная категория, стаж работы-24 года
Сведения о наставляемом	Тильмаченко Карина Геннадьевна, воспитатель, квалификационной категории нет, педагогического стажа работы нет
Формы работы с наставляемым	- анкетирование по выявлению профессиональных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда; - консультирование индивидуальное; - совместная деятельность наставника и наставляемого; - привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.; - курирование, самостоятельная работа наставляемого, а также его творческая деятельность; - координирование деятельности наставляемого со стороны наставника и руководства
Сроки реализации	3.12.2025-31.08.2026
Автор программы	Толмачева Ольга Борисовна, воспитатель высшей категории

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам. Зачастую приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но без опыта работы. Начинающему воспитателю трудно составить рабочую программу, организовать работу с детьми и начать взаимодействовать с родителями.

Поэтому, профессиональную помощь должны оказать коллеги, имеющие знания и умения в области логопедии, владеющие теоретическими и практическими навыкам коррекционной логопедической работы.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников «Воспитатель-воспитатель» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа направлена на социально-профессиональную адаптацию, повышение качества профессиональной деятельности наставляемого, психологического климата, создание благоприятного микроклимата в коллективе.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока. Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку квалифицированного специалиста, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Именно поэтому в нашем учреждении разработана и внедряется программа по наставничеству.

Механизм реализации программы

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год. Методическая служба и заместитель заведующего по УВР образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника. 6 Заместитель заведующего по УВР в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы. Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Цель

Обеспечить успешную адаптацию и профессиональное становление молодого педагога, сформировать у него необходимые компетенции для качественной реализации воспитательно-образовательной деятельности.

Задачи

- оказать методическую поддержку в освоении нормативно-правовой базы ДОУ;

- помочь в ведении педагогической документации;
- содействовать освоению современных образовательных технологий;
- развить навыки планирования и организации воспитательно-образовательного процесса;
- сформировать умения эффективного взаимодействия с родителями;
- стимулировать профессиональное саморазвитие и рефлексию.

Этапы и содержание работы

1. Диагностический этап

- знакомство с молодым специалистом, выявление уровня подготовки и профессиональных затруднений (анкетирование, беседа);
- ознакомление с локальными нормативными актами ДОУ, ФГОС ДО, ФОП ДО, СанПиН;
- определение темы самообразования;
- составление индивидуального плана профессионального развития.

2. Основной этап

- **Организационно-методическая поддержка:**
 - консультации по ведению документации (перспективный и календарный планы, мониторинг, портфолио);
 - обучение комплексно-тематическому планированию;
 - разбор структуры и содержания конспектов занятий;
 - помощь в подготовке к праздникам и мероприятиям.
- **Практическое сопровождение:**
 - взаимопосещение занятий (наставник → молодой специалист, молодой специалист → наставник);
 - совместное планирование и проведение режимных моментов;
 - отработка навыков организации предметно-пространственной среды;
 - освоение игровых и проектных технологий.
- **Работа с семьёй:**
 - обучение формам взаимодействия с родителями;
 - подготовка и проведение родительских собраний;
 - оформление наглядной информации для семей.
- **Профессиональное развитие:**
 - изучение современных педагогических технологий (ИКТ, здоровьесберегающие, личностно-ориентированные);
 - участие в методических мероприятиях ДОУ;
 - анализ педагогических ситуаций и способов их решения.

3. Итоговый этап

- мониторинг профессионального роста молодого специалиста;
- анализ результатов работы за год (самоанализ, отзыв наставника);
- подготовка отчёта о проделанной работе;
- планирование дальнейшего профессионального развития.

Формы работы

- индивидуальные консультации;
- мастер-классы и тренинги;
- взаимопосещения занятий;
- семинары и круглые столы;
- работа с методической литературой;
- участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях.

Критерии эффективности

- Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- Культура ведения документации.
- Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей.
- Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
- Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
- Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
- Использование инновационных форм, методов образования.
- Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
- Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
- Участие в инновационной работе.
- Осуществление самообразования.
- Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
- Дисциплинированность и ответственность.
- Достижения воспитанников.

План работы

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией - - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Декабрь

	- изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования.		
2.	Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом занятий у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником занятий молодого специалиста (1-2 раза в неделю).	Январь
3.	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского развития.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.	Февраль
4.	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Март
5.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Апрель
6.	Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником занятий и режимных моментов молодого педагога.	Апрель-май
7.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Июнь-июль
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Август
9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10.	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года

11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
13.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости

Список источников:

1. Как оценить свои профессиональные навыки самостоятельно.

URL: <https://www.unisender.com/ru/blog/kak-ocenit-professionalnye-navykisamostoyatelno/?ysclid=m9y309202r160665892>

2. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012

N 273-ФЗ (последняя

редакция) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/?ysclid=m9y36491q9495880268

3. Современные формы наставничества в ДОУ URL: <https://www.arttalant.org/publikacii/86366-sovremennye-formy-nastavnichestva-v-dou>

4. План развития сотрудника: инструкция + 3 образца (примеры) URL: <https://inscale.ru/blog/individualnyj-plan-razvitiya/>

5. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.

Этапы программы <Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических

рекомендации. URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/>