

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
Протокол № 4 от 30.08.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Н.И. Кривичанина
Заведующий МБДОУ № 165



**Программа наставничества
«воспитатель – воспитатель»
на 2025/2026 учебный год**

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. 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.

В нашем учреждении, благодаря Образовательной программе, в основу которой легла примерная образовательная программа «Золотой ключик» Г.Г. Кравцов, Е.Е. Кравцова существует технология «парная педагогика», которая позволяет в работе с детьми воспитателям находиться в разных позициях «над», «под», «на равных». С приходом молодых воспитателей в коллективе мы поняли, что «парная педагогика» это естественное повышение квалификации, причем для обоих воспитателей. Когда приходит новый человек, то воспитатель, который уже долго работает по этой программе в разновозрастной группе, выступает в позиции «учителя». Более того, находясь вместе с детьми во время образовательной деятельности, он личным примером показывает «новенькому», как работать с детьми разного возраста, как организовать событие. И это новая ступень для педагога, который сам научился и освоил систему, а теперь он обучает другого. Второй педагог, находясь в позиции «ученика» быстро осваивает азы и если это творческий воспитатель, то он сам вносит «новую» волну, раскрывает свои таланты и при взаимодействии каждый получает максимум пользы, которая принесет радость детям. Однако перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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. Администрация детского сада осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При

взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема стала особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Кроме того в соответствии с Образовательной программой для детей от 3х до 7 лет, в нашем учреждении группы разновозрастные. Для молодых специалистов, которых обучали работе в группах, которые разделены по возрастам, это представляет большие трудности. Им необходима поддержка педагога, который владеет технологией работы в разновозрастной группе и его методические и практические консультации. Кроме этого есть категория педагогов, желающих повысить свои компетенции в определенной области, согласно мониторинга в МБДОУ № 165 есть педагоги с большим педагогическим стажем работы, но не владеющие ИКТ, которым нужна помощь более молодых коллег, легко ориентирующихся в этой области. На Педагогическом совете мы обсудили эти проблемы и поняли, что решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом или педагогам, желающим получать помощь в той или иной области на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

ЦЕЛЬ:

Оказание помощи молодым педагогам или педагогам, желающим получать помощь в том или ином направлении, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов (педагогов, желающих, повысить квалификацию через систему наставничества).
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями, в том числе в области информационно-технических компетенций.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов (педагогов, желающих, повысить квалификацию через систему наставничества) в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов (педагогов, желающих, повысить квалификацию через систему наставничества) и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами (с педагогом, который желает повысить квалификацию в той или иной области):

- ✓ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

1. (адаптационный этап). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста (педагога, желающего, повысить квалификацию через систему наставничества). Выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. (основной этап (проектировочный)). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя (педагога, желающего, повысить квалификацию через систему наставничества). Помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. (контрольно-оценочный). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога (педагога, желающего, повысить квалификацию через систему наставничества), определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- ✓ Познание молодым педагогом (педагогом, желающим, повысить квалификацию через систему наставничества) своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;

- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	о молодом специалисте (педагоге, желающем, повысить квалификацию через систему наставничества).	о педагоге (ах) – наставнике(ах)
Фамилия, имя, отчество	Модей Наталия Васильевна	Шевчук Светлана Валентиновна
Образование	бакалавр	Средне-специальное педагогическое
Какое учебное заведение окончил	2019 г. ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», специальность "Технология лесозаготовительных и деревоперерабатывающих производств". 2025 год ООО "Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов " , 540 часов, Переквалификация по специальности «Воспитатель дошкольной организации»	1971 г. Иркутское педагогическое училище №2, специальность "воспитание в дошкольных учреждениях" квалификация "воспитатель в дошкольных учреждениях"
Педагогический стаж	1 месяц	25 лет
Место работы	МБДОУ № 165	МБДОУ № 165
Должность	воспитатель	воспитатель

Группа	Разновозрастная группа «Карамельки»	Комбинированная разновозрастная группа «Веселинка»
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.
Квалификационная категория	без категории	Высшая квалификационная категория

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	о молодом специалисте (педагоге, желающем, повысить квалификацию через систему наставничества).	о педагоге (ах) – наставнике(ах)
Фамилия, имя, отчество	Гвардейцева Светлана Викторовна	Бурцева Татьяна Александровна
Образование	бакалавр	Средне-специальное педагогическое
Какое учебное заведение окончил	2019 г. ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», специальность "Технология лесозаготовительных и деревоперерабатывающих производств". 2025 год ООО "Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов " , 540 часов, Переквалификация по специальности «Воспитатель дошкольной организации»	1971 г. Иркутское педагогическое училище №2, специальность "воспитание в дошкольных учреждениях" квалификация "воспитатель в дошкольных учреждениях"
Педагогический стаж	1 месяц	5 лет
Место работы	МБДОУ № 165	МБДОУ № 165
Должность	воспитатель	воспитатель
Группа	Разновозрастная группа «Малинка»	Разновозрастная группа «Малинка»
Учебная нагрузка	36,0ч.	36,0ч.

Квалификационная категория	без категории	Первая квалификационная категория
----------------------------	---------------	-----------------------------------

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Воспитатель (наставник) – наставляемый педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
наставляемый педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – Коллеги (напарница по группе)	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемого;

разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого по критериям:

- образование (переквалификация);
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа наставляемые условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку в какой-то области;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы (в разновозрастной группе);
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной

		значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации		Дискуссии
Семинары-практикумы		Круглые столы
Беседы		Деловые игры
Изучение методической литературы		Убеждения, поощрения
Взаимопосещения		беседы
Коллективные просмотры педпроцессов		
Анализ педагогических ситуаций		

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов или педагогов со стажем, но желающих повысить квалификацию в том или ином направлении;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим или помощь в определенном направлении;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога или опытного педагога в области освоения (например ИТК компетентность)
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы наставляемого с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста наставляемого;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки наставляемых, от поставленных задач.