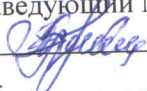


УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 18 г. Азова

 О.Ю. Харламова

Приказ № 45 от «1» сентября 2026 г.

Программа наставничества

Воспитателя МБДОУ №18 города Азова Умриловой Л.А.

Пояснительная записка

Проблемы

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.

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. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодого воспитателя. При взаимодействии опытного и молодого педагога

происходит 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, он 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.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне ДООУ.

Цели и задачи

Цели: оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Основные термины

- Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной

деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

□ Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

□ Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

□ Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

□ Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;

- ☐ конфиденциальность;
- ☐ ответственность;
- ☐ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ☐ взаимопонимание;
- ☐ способность видеть личность.

Содержание деятельности

Основные направления:

- ☐ повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- ☐ формирование навыка ведения педагогической документации;
- ☐ изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- ☐ развитие профессиональной компетенции;
- ☐ изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

- ☐ взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- ☐ системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- ☐ сочетание теоретических и практических форм работы;
- ☐ анализ результатов работы (диагностика развития детей);
- ☐ своевременное обеспечение педагога педагогической и учебнометодической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым педагогом:

- ☐ консультирование;
- ☐ беседы;
- ☐ изучение методической литературы;
- ☐ анализ педагогических ситуаций;
- ☐ активные методы (взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование,

творческие мастерские, просмотр педпроцессов).

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Этапы реализации Программы

- ☐ Подготовительный этап реализации программы.

Задача этапа: формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».

Содержание этапа:

- ☐ Закрепление начинающего педагога за наставляемым;
- ☐ выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- ☐ анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- ☐ разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

- ☐ Основной, развивающий этап «*Попробуй себя! Я тебе помогу*»

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- ☐ создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ☐ оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ☐ взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ☐ совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- ☐ координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ☐ помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ☐ взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- ☐ самообразование начинающих педагогов;

- ☐ оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ☐ советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
- ☐ Контрольно-оценочный этап *«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»*

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

Содержание этапа:

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Формы работы педагога - наставника с 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 молодых педагогов, от поставленных задач.

№ п/п	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	Подготовительный	- Беседа - знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению	- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты.

		нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	
2	Основной, развивающий этап <i>«Попробуй себя! Я тебе помогу»</i>	- Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте; - создание развивающей предметно-пространственной среды.	- Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач/проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч» - метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	Контрольнооценочный этап <i>«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</i>	- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	- Участие в конкурсных движениях; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

Организационный раздел

Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

- ☐ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

- ☐ Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагоганаставника и наставляемого молодого педагога.
- ☐ Сочетание теоретических и практических форм работы.
- ☐ Анализ результатов работы.
- ☐ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Порядок формирования наставников

В ДОУ наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете с согласия сторон (наставник – наставляемый), утверждается приказом заведующего.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- ☐ наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (педагог с высшей категории);
- ☐ опыт работы в ДОУ не менее 5 лет;
- ☐ способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- ☐ хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

Ожидаемые результаты

- ☐ повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- ☐ укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- ☐ улучшение психологического климата в образовательной организации;
- ☐ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- ☐ рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;

- ☐ сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- ☐ повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- ☐ рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- ☐ завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- ☐ по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- ☐ по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности

и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- ☐ сроки и условия обучения;
- ☐ способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- ☐ квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- ☐ качество наставничества;
- ☐ причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- ☐ пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;

☐ оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ☐ познание молодым педагогом 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 молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

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

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

План мероприятий

План работы педагога-наставника

на 2023-2024 учебный год по планированию,

**организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым педагогом.**

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого педагога	Формы и методы работы с молодым педагогом	Форма отчетности молодого педагога
Сентябрь				
Диагностика проблем педагога. Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОУ № 130 (рабочая программа логопедической группы № 5, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОУ на 2021-2022 уч. год).	Оформление групповой документации. Оформление календарнотематического планирования.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности и нахождения в коллективе. Практическое занятие «Ведение групповой документации».	Оформление групповой документации. Составление календарнотематического планирования
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. ГПС, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы	Консультация по самообразованию.	Составление плана по Самообразованию.
Октябрь				
Организация педагогического мониторинга.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Диагностические карты оценки достижений воспитанников)	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь молодому педагогу в проведении педагогического мониторинга детей.	Диагностические карты оценки достижений воспитанников
Ноябрь				
Виды и организация режимных	Изучение документация по организации	Посещение наставником режимных	Мастер – класс «Коррекцию	Методические рекомендации по организации и

моментов в ДОУ. Ответы на вопросы молодого педагога.	образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность)	нный час». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации и в группе.	проведению режимных моментов.
Декабрь				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности и. Консультация «Использование разнообразных методов и приемов обучения при проведении занятий по речевому развитию».	Самоанализ образовательной деятельности
Январь				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности (план работы с родителями, протоколы родительских собраний) .	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома». Взаимопосе	Ведение документации

			щение родительско го собрания.	
Февраль				
Организация проектно- исследовательс кой деятельности воспитанников. Давать детям	Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И.	Просмотр наставником опытно- экспериментальн ой деятельности во второй половине дня. возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа «Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодейст вия педагогов ДООУ, детей и родителей».	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
Март				
Инновационны е технологии и процессы в обучении.	Использование ИКТ технологий. Изучение технологии Социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	Совершенствова ние умения использовать игры и упражнения на развитие у детей артикуляционной и пальцевой моторики.	Практикум «Основы проведения общей, артикуляцио нной и дыхательной гимнастики» . Проверить ведение документаци и в группе.	Заполнение документации
Апрель				
Организация развивающей предметнопрос транственной среды в логопедическо й группе.	Изучение Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация Самостоятельной деятельности детей.	Консультаци я «Создание предметно- развивающе й среды в логопедичес кой группе, способствую щей активизации речевого развития детей».	Создание в группе РППС
Май				
Итоги работы	Оформление и	Оказание	Помощь	Отчет о

молодого педагога по самообразованию за год.	заполнение отчетной документации.	помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний
--	-----------------------------------	--	---	---

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг реализации программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества.

Таблица 2

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов воспитанников.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 194817133887330908750860259226673959162107159730

Владелец Харламова Оксана Юрьевна

Действителен с 28.04.2026 по 28.04.2027