

**Государственное бюджетное образовательное учреждение детский сад №65
комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга**

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

**наставника Рахманина М.А.
с молодым специалистом
Балахниной И.А.**

**Санкт-Петербург
2025**

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.

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. Оттого, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель 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 становится особенно актуальной в связи с переходом на ФОП, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. 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 на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель программы – оказание помощи молодым педагогам 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.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
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 молодого педагога 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 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:

- ✓ Консультирование(индивидуальное,групповое);
- ✓ активные методы(семинары,практическиезанятия,взаимопосещениезанятий, тренинги,собеседование,творческие мастерские, мастер-классы).

Деятельность наставника:

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, 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 молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

Для молодого специалиста:

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценностное саморазвитие.
- ✓ 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**

Форманаставничества: «воспитатель-воспитатель».

Сведения	О молодом специалисте	О педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Балахнина Ирина Алексеевна	Рахманина Мария Александровна
Образование	среднее специальное	высшее
Какое учебное заведение окончил	Некрасовский педагогический колледж №1 г. Санкт-Петербург	РГПУ им. А.И. Герцена
Педагогический стаж	молодой специалист – 1 год	6 лет
Место работы	ГБДОУ детский сад №65 Выборгского района Санкт-Петербурга	ГБДОУ детский сад №65 Выборгского района Санкт-Петербурга
Должность	воспитатель	воспитатель
Учебная нагрузка	36,0 ч.	30 ч.
Группа	Группа младшего возраста	Группа старшего возраста с ТНР
Квалификационная категория	без категории	Высшая квалификационная категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники –	1. Формирование авторитета педагога, уважения, Интересы к нему у детей и родителей (законных

Родители (законные представители)	представителей).
Молодой педагог – коллеги	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 молодого специалиста, 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 молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- 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 молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 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	беседы
Беседы	
Изучение методической литературы	
Взаимопосещения занятий	
Коллективные просмотры пед процессов	
Анализ педагогических ситуаций	

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. 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.

2 этап. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- ✓ 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 ФОП ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- ✓ 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 молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом;
- ✓ 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 молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>Организации-партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Муниципальный и региональный уровень</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	1. Аттестация

интернет-сообществах.	9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	
-----------------------	---	--

**План работы педагога-наставника на 2025-2026 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности
Индивидуальной работы с молодым специалистом**

Цель: Создания социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- Создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- Создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа С документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
Сентябрь					
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление календарно-Тематического планирования Групповая документация	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (федеральная образовательная программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2025-2026 уч.г.).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации».	Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования	
	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический				
Октябрь					
Организация оценки Индивидуального развития детей. Составление сценариев для проведения досуговой деятельности	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (мониторинга детей).	Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Оформление картотеки , папок-передвижек для родителей	Помощь молодому педагогу в проведении Диагностического обследования детей Мониторинг Детского развития.	Оформление мониторинга с выводами на первое полугодие	

<i>Ноябрь</i>					
Профессиональный рост педагога. Использование в образовательной деятельности педагогическую технологию проектной деятельности.	Изучение правовых Документов :Закон РФ об образовании; ФГОСДО, ФОП ДО Должностная инструкция воспитателя. Изучение технологии проектной деятельности.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми.	Составление плана по самообразованию и подготовка досуговой деятельности	
<i>Декабрь</i>					
Виды и Организация режимных Моментов в ДОО. Папка эффективности пелагога	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости,утренний фильтр). Изучение оформления папки эффективности педагога.	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация Утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы молодого педагога. Подбор материала, разработка плана работы с детьми. Составление списка проведенных мероприятий Составление плана мероприятий на декабрь	Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации в группе. Проверить план работы по мероприятиям и оформление папки эффективности педагога	Методические рекомендации по организации проведения режимных моментов. Написание папки эффективности педагога	

Январь					
Составление сетки организации образовательной деятельности Участие молодого педагога в мероприятиях (утренниках, досугах) других групп	Изучение правовых Документов. Изучение сценариев, беседа с музыкальными руководителями	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация по выступлению на утренниках и досугах не своей группы	Самоанализ образовательной деятельности Участие молодым специалистом и обратная связь.	
Февраль					
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Подготовка молодого специалиста в мероприятиях, конкурсах, творческих номерах в коллективе ДОУ	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности (план работы с родителями). Посещение репетиций и обсуждений творческих групп	Организация дня открытых дверей детского сада. Совместная разработка сценария, интерактивной игры с родителями	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Интеллектуальная интерактивная игра с родителями (законными представителями) воспитанников	Ведение документации. Проведение мероприятия с родителями Участие в конкурсах педагогов	
Март					
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование в образовательной деятельности педагогической технологии проектной деятельности.	Подготовка материала по теме: «Использование технологии проектной деятельности в работе с дошкольниками».	Продолжение работы с документацией группы, оформления, разработка собственных проектов	Беседа от наставника «Использование технологии проектной деятельности в работе с дошкольниками». Компьютерная презентация проекта «Сказку делаем мы сами!».	Методические рекомендации по работе над проектом. Составление компьютерной презентации молодым специалистом	
Апрель					

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение СанПиН в ДОО. »	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. Организация самостоятельной деятельности детей	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. Консультации	Создание в группе РППС. Составление сценария открытого занятия-квеста по развитию речи «Знатоки спешат на помощь!». Составление компьютерной презентации к открытому занятию.	.
<i>Май</i>					
Проведение мониторинга освоения Образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого Специалиста по мероприятиям. Составление творческого отчета	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики с Диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом-наставником.	Заполнение Индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, Собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний.	

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.