

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 81 комбинированного вида Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

РАССМОТРЕНА

Протокол
Педагогического совета
№ 1 от 27.08.2025

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий ГБДОУ детский сад № 81
Фрунзенского района СПБ
_____ Т.Ю. Захарова

Приказ № 55 о/д от 27.08.2025

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**для профессионального становления молодых/начинающих
педагогов на 2025 - 2026 учебный год**

Голубева Ольга Сергеевна педагог-психолог – наставник
Водовозова Яна Константиновна воспитатель – наставляемый

Содержание программы

Паспорт программы.....	3
Пояснительная записка.....	4
Основные термины.....	5
Содержание программы.....	5
Этапы реализации программы.....	7
Механизм реализации программы.....	8
Планирование работы.....	10
Приложение 1.....	11

Паспорт программы

1.	Наименование программы	Программа наставничества для профессионального становления молодых/начинающих педагогов государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Фрунзенского района города Санкт-Петербурга
2.	Основные цели и задачи программы	<p>Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодых педагогов(наставляемых).</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказание методической помощи молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; - поддерживать интерес начинающих специалистов к педагогической деятельности; - способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении; - ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; - определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений; - оказать помощь по внедрению современных технологий в образовательную деятельность и распространению собственного педагогического опыта; - ознакомление с нормативно-правовой документацией; - создание условий для развития мотивации в самообразовании; - оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный планы воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.); - поддержка в вопросах организации работы с родителями.

3.	Сроки реализации программы	01.09.2025-31.08.2026
4.	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Цель и задачи программы Основные термины Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации программы Приложение Примерное планирование работы
5.	Разработчики программы	Рабочая группа: творческий коллектив из административных и педагогических работников ГБДОУ
6.	Участники программы	Заведующий Старший воспитатель Педагог-наставник Начинающие педагоги
7.	Ожидаемые результаты	Молодые педагоги дошкольного образовательного учреждения приобретут возможность личностного и профессионального роста; Повысится качество воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении; Ускорится процесс профессионального роста становления молодых педагогов

1. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях, строятся новые дошкольные образовательные учреждения, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами, не только новых дошкольных учреждений, но и 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 целый ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

-различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

-необходимое взаимодействие семьи и дошкольного образовательного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества ГБДОУ №81 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большее количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получившие специальность «воспитатель», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях, очень важны - грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками дошкольного образовательного учреждения; не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь – опытными воспитателями. Поэтому основная задача заведующего и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда. Вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и в теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога, как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

2. Основные термины

Наставничество – это практика внедрения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник – это опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый – это новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ГБДОУ №81 – это педагоги, которым необходимо повысить уровень профессиональных компетентностей.

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты, специалисты,, прошедшие профессиональную переподготовку (курсовое обучение).

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

3. Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помочь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передачи профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в ГБДОУ №81(далее дошкольное образовательное учреждение) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до трех лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что професионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы развития молодого педагога включают:

адаптацию – освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности;

стабилизацию – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствие с занимаемой должности;

преобразование – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помочь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

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

- молодые специалисты-выпускники ВУЗов и колледжей;
- начинающие педагоги-специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю);
- специалисты, прошедшие курс профессиональной переподготовки кадров.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики психологии по программе ВУЗа (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

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

Программа «Наставничество» способствует становлению молодого педагога 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 сферы.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Становление профессиональных качеств, и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество
Социализация	Становление корпоративной культуры

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий

высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. 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

Критерии отбора наставников:

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей квалификационной категории Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от администрации, коллег и родителей
Профессиональные знания и навыки	Знание актуальных методик дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами, родителями и воспитанниками.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других, умение слушать, умение говорить (грамотная речь), аккуратность, дисциплинированность, ответственность. Ориентация на результат Командный стиль работы
Личные мотивы	Потребность в приобретении опыта оказания поддержки представителям профессионального сообщества; Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации;
Права наставника	Включать с согласия заведующего дошкольным образовательным учреждением (заместителя заведующего), других работников для дополнительного обучения молодого специалиста. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

4. Этапы реализации программы

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за педагогами наставляемыми;

- выявление запросов молодых специалистов по оказанию помощи в профессиональной деятельности;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей;

Реализационный этап программы включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания программы дошкольного образовательного учреждения;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-пространственной среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов 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 специалистов по работе с родителями (законными представителями) воспитанников;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки педагогов (если они пришли из других сфер деятельности).

Итоговый этап программы включает в себя:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий в дошкольном образовательном учреждении и на муниципальном уровне

Формы организации работы: деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом, педагогом-специалистом целей, задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

5. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Определяется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами). Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Заведующий дошкольным образовательным учреждением в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним

наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Планирование работы по наставничеству

№ п/п	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о проведении
1.	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
2.	Оказание помощи в составлении списка групповой документации		Оформленная документация согласно составленному списку	
3.	Помощь в корректировке рабочей учебной программы		Готовая рабочая учебная программа	
4.	Ознакомление с перечнем основных нормативных документов, связанных с профессиональной деятельностью; Помощь в планировании и организации ОД с учетом индивидуальных особенностей детей	Октябрь Ноябрь	Перспективное и ежедневное планирование	
5.	Ознакомление с современными образовательными технологиями, используемыми в образовательном процессе при работе с детьми раннего возраста, в том числе и цифровые образовательные ресурсы	В течение года		
6.	Помощь в планировании и организации совместной деятельности с детьми	декабрь	Фотоотчет об организации совместной деятельности с детьми в первую и вторую половину дня	
7.	Поддержка в определении актуальной темы самообразования	январь	Краткая аннотация о самообразовании (статья, вебинары, курсы, методическая литература и т.д.)	
8.	Консультация по вопросу «Урегулирование конфликтных ситуаций» (взаимодействие педагога и родителя по вопросам воспитания и обучения детей раннего возраста)	февраль	Список литературы (адаптация, особенности взаимодействия детей, приучение к режимным моментам, здоровье и гигиена)	
9.	Помощь в определение актуальных форм работы с родителями (цифровые образовательные ресурсы-мессенджеры)	В течение учебного года	Ведение группы в VK, чат в мессенджерах	

10.	Организация самостоятельной деятельности детей	В течение учебного года	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
-----	--	-------------------------	--	--

Приложение 1

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1.	-Прием детей в ДОУ , знакомство с детьми и родителями, первые подвижные игры, -Помощь в подготовке к первому очному родительскому собранию, составление конспекта собрания -Сбор информации о детях, родителях и семье в целом, составление анкеты -Ответы наставника на интересующие вопросы воспитателя	-Мастер-класс на прогулке «Родитель-малыш-воспитатель» -Корректировка плана- конспекта родительского собрания -Анкетирование семей -Консультация педагогов по запросу -Заполнение адаптационных карт на детей группы	старший воспитатель, педагог - наставник	Сентябрь 2025
2.	-Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», конвенции о правах ребенка, ФГОС ДО, ФОП ДО, Санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ -Организация помощи в работе с документацией -Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей первой младшей группы в начале учебного года.	-Консультирование воспитателя по вопросам в изучении нормативно-правовой базы - Написание календарных планов - Составление сетки ОД на месяц - Оформление документации группы	старший воспитатель, педагог - наставник	Октябрь 2025
3.	Помощь в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Консультация, оказание помощи.	старший воспитатель, педагог-наставник, воспитатель-наставляемый	Октябрь Ноябрь 2025

4.	Изучение разнообразных методик проведения ОД, совместная разработка конспектов ОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым педагогом (наставляемым) ОД и режимных моментов у наставника	воспитатель-наставляемый, педагог - наставник	В течение года
	Особенности проведения ОД с детьми младшего дошкольного возраста; Помощь в изготовление дидактических пособий к занятиям	Мастер-класс	Педагог-наставник, воспитатель - наставляемый	
5.	Особенности организации совместной деятельности с детьми в первую половину дня, на прогулке, во вторую половину дня	Проверка соблюдения режимных моментов (организация запланированной деятельности)	педагог-наставник, старший воспитатель	Декабрь 2025
	Проведение образовательной деятельности молодым педагогом (наставляемым):	Посещения ОД и режимных моментов молодого педагога (наставляемого) наставником. Обсуждение. Разбор ошибок и исправление	воспитатель - наставляемый, педагог-наставник	
6.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Консультации, дискуссии	старший воспитатель, педагог-наставник, воспитатель - наставляемый	В течение года

7.	Выбор актуальной темы самообразования (на основе затруднений, интересов, проявлений наставляемого) Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога (наставляемого) в подготовке материала для родительского собрания: («Взаимодействие с родителями с помощью мессенджеров: официальный сайт ГБДОУ №81-страничка воспитателя, ВК, Ватсап, Телеграмм).	Консультация наставника, участие молодого педагога (наставляемого) в разработке материалов для родителей.	воспитатель-наставляемый, педагог-наставник	Февраль 2026
8.	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в воспитательном процессе. Пальчиковые игры	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	воспитатель - наставляемый, воспитатель-наставник	Март 2026
9.	1. Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке. 2. Организация прогулки с детьми. 3. Подвижные игры	1. Консультация, мастер-класс. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). 2. Открытое взаимопосещение, консультация	старший воспитатель, воспитатель-наставник, воспитатель - наставляемый	Апрель 2026
10.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.	Наблюдение за работой молодого педагога (наставляемого) за совместной игровой деятельностью.	педагог-наставник, старший воспитатель	Май 2026
	Консультация «Роль игры в развитии дошкольников».	Консультация наставника. Мастер-класс	старший воспитатель, педагог-наставник	
11.	Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ	педагог-наставник, старший, наставляемые	Май 2026

Ознакомлены:

Воспитатель младшей группы Водовозова Я.К._____

Педагог-психолог Голубева О.С._____

Старший воспитатель Босенко В.Р._____

Заведующий ГБДОУ №81 Захарова Т.Ю._____

