

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 9 «Берёзка» городского округа Вичуга
(МБДОУ д/с № 9 города)

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБДОУ д/с № 9
Протокол от 02.09.2025 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 9
Перфилова И.Б.
Приказ от 29.08.2025 г. № 24/1(О)



ПРОГРАММА

наставничества для работы с молодыми
педагогами (вновь принятыми педагогами)
МБДОУ д/с № 9

Содержание

	Паспорт программы	3
	Пояснительная записка	4
1.	Цель, задачи программы	5
2.	Содержание программы	6
3.	Этапы реализации программы	8
4.	Механизм реализации программы	13

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
II	Основные цели, задачи программы.	Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. ЗАДАЧИ: 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

III.	Сроки реализации программы	2025-2026 учебный год
IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Приложение
V.	Составители программы	Старший воспитатель
VI.	Участники программы	• Руководитель • Старший воспитатель • Педагоги-наставники • Молодые (вновь принятые) педагоги
VII.	Ожидаемые результаты Программы	Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В современных условиях реформирования системы образования в России роль педагога становится все более значимой и многогранной. В ответ на растущий дефицит мест в дошкольных учреждениях, активно строятся новые детские сады. Однако, несмотря на этот прогресс, существует серьезная проблема: обеспечение педагогическими кадрами как вновь открываемых, так и уже функционирующих детских учреждений. Это создает дополнительные вызовы для системы образования.

К сожалению, выпускники педагогических вузов и колледжей все чаще выбирают другие сферы деятельности, что приводит к дефициту квалифицированных специалистов в области дошкольного образования.

С учетом современных нормативно-правовых актов, требования к личностным и профессиональным качествам педагогов становятся все более строгими. Это связано с необходимостью формирования у детей не только базовых знаний, но и навыков, которые помогут им адаптироваться в быстро меняющемся мире. Педагоги должны обладать высоким уровнем эмоционального интеллекта, умением работать в команде, а также способностью к постоянному саморазвитию и обучению.

Перемены в обществе и образовательной среде создают новые вызовы для педагогов. Они сталкиваются с различными социальными и профессиональными трудностями, такими как необходимость интеграции детей с особыми потребностями, работа с многонациональными группами и адаптация к новым образовательным технологиям. Эти факторы требуют от педагогов не только профессиональных знаний, но и гибкости, умения находить подход к каждому ребенку, а также способности к инновациям.

Таким образом, для успешной реализации реформ в системе образования необходимо не только строить новые учреждения, но и создавать условия для привлечения и удержания педагогических кадров. Это может быть достигнуто через повышение заработной платы, улучшение условий труда, а также предоставление возможностей для профессионального роста и развития. Важно также создать в обществе положительный имидж профессии педагога, подчеркивая ее значимость и важность в формировании будущего поколения. Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление.

Программа наставничества МБДОУ д/с № 9 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 большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

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

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание всесторонней помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии.

ЗАДАЧИ:

1. Привитие интереса к педагогической деятельности;
2. Содействие успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ;
3. Ускорение процесса профессионального становления воспитателя, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - формирование умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - формирование умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
 - оказание помощи во внедрении технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Таким образом, наша программа направлена на создание комплексной системы поддержки для молодых специалистов, что, в свою очередь, будет способствовать повышению качества образования и воспитания в детских садах. Обеспечение молодых педагогов необходимыми ресурсами и поддержкой, способствует формированию будущих лидеров в области образования.

Ожидаемый результат

1. Молодые или вновь принятые педагоги ДООУ имеют возможность личностного и профессионального роста;
2. Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДООУ;
3. Ускорен процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество представляет собой одну из важных функций работника, направленную на оказание поддержки новому сотруднику в процессе адаптации к новому рабочему месту. Оно охватывает планирование, организацию и контроль процесса вхождения нового сотрудника в должностные обязанности. Суть наставничества заключается в передаче практических профессиональных и иных знаний и навыков от более опытного сотрудника к менее опытному.

В государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее - ДООУ) наставничество выступает как форма индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности (до 3 лет), или со специалистами, назначенными на должность, для которой у них отсутствует опыт работы.

Фундаментальными принципами движения наставничества являются открытость, профессиональная компетентность и неукоснительное соблюдение норм профессиональной этики.

Поскольку профессионализм формируется в течение всего трудового пути, темп его развития у педагогов может варьироваться в разные периоды. Особенно интенсивно мастерство педагогов развивается в первые годы работы - период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или педагогу, вновь приступившему к работе, необходима поддержка. Длительность этой поддержки может колебаться от нескольких месяцев до нескольких лет.

В дошкольном образовательном учреждении можно выделить две категории педагогов, которым наставничество может быть особенно полезно:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и 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 способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

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	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	• стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника:

- Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ОП ДООУ.
- 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-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- 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.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Успешная адаптация молодого педагога в образовательной среде во многом зависит от продуманной и структурированной методической поддержки. Эта поддержка должна основываться на тщательном анализе как трудностей, с

которыми сталкивается специалист, так и его творческого потенциала и профессиональных знаний.

Необходимо создать систему сопровождения молодых педагогов, направленную не только на их адаптацию в коллективе, но и на развитие практических навыков применения полученных в учебном заведении знаний. Важным аспектом этой системы является формирование у молодых специалистов умений эффективно взаимодействовать с детьми и их родителями.

Главной целью работы с начинающими педагогами является повышение качества и эффективности образовательного процесса в дошкольном учреждении, а также стимулирование роста уровня их профессионально-педагогической компетентности.

План деятельности по введению специалиста в профессию педагога:

месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: - Закон об образовании - Конвенция о правах ребенка - Устав ДОУ
	2. Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала
	3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту
октябрь	1. Проведение открытого занятия	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь
	2. Виды и организация режимных моментов в детском саду	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста
	3. Методика проведения праздников в детском саду	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение
ноябрь	1. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.
	3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника
декабрь	1. Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями

январь	1.Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение
	2.Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	3.Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении
март	1.Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотеккой речевых игр
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала)
апрель	1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2.Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом
	3.Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы
май	1.Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летней оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, 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 представляются на итоговом педагогическом совете.