

«ПРИНЯТ»

Педагогическим советом
ГБДОУ детский сад № 126
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 18.11.2025 № 2

«УТВЕРЖДЕН»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 126
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
 В.И. Крылова
Приказ от 20.11.2025 № 95/2 -ОД



**Персонализированная программа наставничества
Старшего воспитателя
Зубкова Маргарита Аркадьевна**

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4
2.1. Цель и задачи.....	4
2.2. Основные термины.....	4
2.3. Основные направления.....	5
2.4. Условия эффективности.....	5
2.5. Ожидаемые результаты.....	5
3. Содержание программы.....	6
3.1. Этапы реализации программы.....	7
3.2. Механизм реализации программы.....	8
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	9
4. Индивидуальный план работы с молодым специалистом на 2025 – 2026 учебный год.....	10
ИТОГ.....	13

1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогов - «Наставничество»
2	Основные цели и задачи программы	<p>Цель: Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Установить доброжелательный контакт (комфортную, эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
3	Сроки реализации	2025 – 2026 учебный год
4	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование

5	Составители программы	Воспитатель: Зубкова Маргарита Аркадьевна
6	Участники программы	Педагог – наставник Начинающий педагог: Касымбекова С.Ш
7	Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогом личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам. 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.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

- Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;
- Необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;
- Одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок тормозит и осложняет его профессиональное становление.

Программа наставничества ГБДОУ №126 разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области. Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

2.1. Цель:

Оказание помощи начинающим педагогам в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

Задачи

1. Привить начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.

2. Ускорить развитие профессионального становления, самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
3. Формировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

2.2. Основные термины

Наставничество – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

Наставляемый – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт.

2.3. Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов 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.

2.4. Условия эффективности:

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.

5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.5. Ожидаемые результаты:

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств, и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

3. Содержание программы

4.

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

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.

Параметры взаимодействия: индивидуально

Расписание встреч: еженедельно

Режим работы: смешанный (очный и онлайн)

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

Начинающим педагогам считается, как правило овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Наставником может являться педагогический работник, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания. Наставник должен обладать профессиональной подготовкой, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.1. Этапы реализации программы

1. Подготовительный этап реализации программы.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов, разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

1. 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.

2. Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.
3. Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

2. Реализационный этап включает:

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
- Ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями.
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Самообразование начинающих педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3. Этап реализации программы.

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;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Показ открытых мероприятий
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

4.2. Механизм реализации программы.

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога.

Задачи:

- изучение нормативно-правовой документации.
- оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области педагогики.

- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, сведения о детях, диагностика).
- оказать помощь в организации предметно-развивающей среды в группе.
- помощь в организации образовательной деятельности.
- познакомить с механизмом использования наглядного материала.
- разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы.
- использования здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний).

3.3. 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. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Формы и методы:

- консультирование
- семинары
- ярмарки педагогических идей
- деловые игры
- взаимопосещения
- коллективные просмотры занятий
- анализ педагогических ситуаций
- беседы

- изучение методической литературы
- дискуссии
- круглые столы
- деловые игры

4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

работы наставника с начинающим специалистом

на 2025 – 2026 учебный год

Начинающий педагог: Касымбекова Севдет Шахларовна Должность: Воспитатель

Педагог наставник: Зубкова Маргарита Аркадьевна Должность: Старший воспитатель

Цель: способствовать профессионального становления нового педагога в профессию, развитию его компетенции и мастерства.

Задачи: помочь новому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации, привить интерес к педагогической деятельности, к правилам корпоративной культуры ДОУ, разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников, организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; изучение нормативных документов, ФГОС, ФОП. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ.	Изучение нормативно-правовой базы	Ноябрь
2. Организация утреннего приема детей (взаимодействие с родителями)	Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации	Ноябрь
3. Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду; Оформление и ведение документации в группе.	Изучение видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор методической литературы; Помощь и контроль в	Ноябрь

	заполнении текущей документации.	
4. Организация и проведение приема пищи в группе	Консультации. Подбор литературы	Ноябрь
5. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	Ноябрь
6. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Декабрь
7. Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).	Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе.	Декабрь
8. Посещение начинающим специалистом занятий и режимных моментов у наставника и других педагогов.		В течении года
9. Посещение занятий и режимных моментов начинающего педагога. Обсуждение.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности начинающим специалистом	В течении года
10. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурно-оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.	Декабрь
11. Конфликтные ситуации между детьми способы их устранения	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	Декабрь

12. Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличия игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации	Декабрь
13. Художественно-эстетическое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки дидактических игр. Советы по использованию различных видов работы по художественно-эстетическому развитию	Январь
14. Индивидуальное сопровождение ребенка	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.	Январь
15. Речевое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры)	Февраль
16. Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие начинающего педагога в подготовке материала для родителей.	Февраль
17. Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления	Март
18. Формы взаимодействия с семьей: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие начинающего специалиста в подготовке.	Март

<p>19. Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников. организация и методика проведения сюжетно-ролевых, дидактических игр.</p>	<p>Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации</p>	<p>Март</p>
<p>20. Виды прогулок. Организация прогулки.</p>	<p>Методические рекомендации, совместное обсуждение.</p>	<p>Апрель</p>
<p>21. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов</p>	<p>Консультация, планирование, обмен опытом</p>	<p>Апрель</p>
<p>22. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятиях и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.</p>	<p>Эмоционально-стрессоустойчивость начинающего специалиста</p>	<p>Апрель</p>
<p>23. Изучение видов мониторинга. Подбор диагностического материала. Методика проведения обследования</p>	<p>Мониторинг детского развития.</p>	<p>Май</p>
<p>24. Подведение итогов, анализ работы</p>	<p>Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.</p>	<p>Май</p>