

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 59 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ**

**Принято на заседании
педагогического совета**

протокол от 29.08.2025 г. № 1

**Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с №59**

**_____ Н.Г. Безносюк
Приказ от 08.09.2025 г. № 121-ОД**

**Персонализированная программа наставничества
2025-2026 учебный год**

Наставник: Витенко Елена Владимировна

Молодой специалист: Головачёва Екатерина Владимировна

г. Ставрополь, 2025 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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 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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Персонализированная программа наставничества для молодого педагога Головачёвой Екатерины Владимировны, воспитателя МБДОУ д/с № 59 разработана с целью: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; формировать и воспитывать у молодого воспитателя потребность в самообразовании; помочь молодому педагогу адаптироваться к работе в ДООУ, приняв его внутренние правила, традиции, условия.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших учебные заведения и получивших специальность «воспитатель ДООУ», 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 при вхождении в профессию.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также 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 помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

1. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

2. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

3. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат.

1. Молодой педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.

2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Головачёва Екатерина Владимировна	Витенко Елена Владимировна
Образование	среднее профессиональное	высшее
Учебное заведение	ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» Дошкольное образование, 2025 г.	СГПИ. Учитель начальных классов, 1991 г.; СГПИ. Диплом о профессиональной переподготовке «Дошкольное образование и воспитание», 2018 г.
Педагогический стаж	1 год	31 год
Место работы	МБДОУ д/с № 59	МБДОУ д/с № 59
Должность	Воспитатель	Старший воспитатель

Квалификационная категория	не имеет	высшая
----------------------------	----------	--------

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь молодому сотруднику в процессе профессионального становления. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в ДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х 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 профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

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

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

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за более опытными воспитателями.
- 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.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ОП ДО МБДОУ д/с № 59.
- 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.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодым специалистом 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. Индивидуальный план работы педагога-наставника с молодым специалистом на 2025-2026 учебный год

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Определение основных направлений, требующих внимания в ходе реализации программы. 2. Корректирование индивидуального плана наставничества.	1. Консультации, обсуждение программы, ответы на интересующие вопросы. 2. Подбор теоретического и методического материала для реализации программы наставничества	Сентябрь
1. Теория и практика проведения занятий с детьми дошкольного возраста. 2. Изучение методик проведения занятий с детьми дошкольного возраста.	1. Консультации «Основные аспекты проведения ОД с детьми дошкольного возраста». 2. Посещение ОД и режимных моментов у наставника.	Октябрь

<p>1. Теория и практика проведения занятий по развитию речи. 2. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ОД по развитию речи.</p>	<p>1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», 2. Посещения занятий по развитию речи наставника, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение.</p>	<p>Ноябрь</p>
<p>1. Теория и практика проведения занятий по художественно-эстетическому развитию. 2. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ОД по художественно-эстетическому развитию.</p>	<p>1. Консультации «Организация занятий по художественно-эстетическому развитию», 2. Посещения занятий наставника, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по художественно-эстетическому развитию, обсуждение.</p>	<p>Декабрь</p>
<p>1. Теория и практика проведения занятий по физическому развитию. 2. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ОД по физическому развитию.</p>	<p>1. Консультации «Организация занятий по физическому развитию», 2. Посещения занятий наставника, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по физическому развитию, обсуждение.</p>	<p>Январь</p>
<p>1. Теория и практика проведения занятий по социально-коммуникативному развитию. 2. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ОД по социально-коммуникативному развитию.</p>	<p>1. Консультации «Организация занятий по социально-коммуникативному развитию», 2. Посещения занятий наставника, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по социально-коммуникативному развитию, обсуждение.</p>	<p>Февраль</p>
<p>1. Теория и практика проведения занятий по познавательному развитию. 2. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ОД по познавательному развитию.</p>	<p>1. Консультации «Организация занятий по познавательному развитию», 2. Посещения занятий наставника, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по познавательному развитию, обсуждение.</p>	<p>Март</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка к открытым занятиям по образовательным областям. 2. Обсуждение конспектов, консультирование по интересующим вопросам. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение наставляемым открытых занятий по образовательным областям 2. Предварительные консультации и консультации по итогам проведения. 	Апрель
<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка отчета по результатам реализации программы наставничества для выступления на педагогическом совете. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обсуждение, составление отчета. 2. Выступление на педагогическом совете. 	Май

4. Оценка эффективности программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставникам, 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.

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

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.