Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад № 4
(МДОАУ д/с № 4)

Амурская область, г.Зея, мкр. Светлый д.54, тел. (41658) 3-19-64 E-mail: alionushka.zeya@yandex.ru

Принято:

на Педагогическом совете
Протокол № 2 от 01.10.2026

Утверждаю:
Заведующий МДОАУ д/с № 4
_____ Н.А. Доценко
Приказ № 89-од от 13.10.2026

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2026/2027 учебный год

Наставник: Франчук В.И., воспитатель.

Наставляемый: Штытько Н.Г., воспитатель.

Куратор: Суворова Ю.Н., воспитатель

г. Зея, 2026 г.

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

В современных условиях модернизации системы образования, повышения требований к качеству дошкольного образования и введения профессионального стандарта «Педагог» особую значимость приобретает процесс профессиональной адаптации и становления молодых специалистов.

Молодой воспитатель, приходящий в ДОУ после окончания учебного заведения, обладает свежими теоретическими знаниями, но зачастую испытывает значительные трудности при их практической реализации. Отсутствие системной поддержки на начальном этапе профессиональной деятельности может привести к ряду негативных последствий, как для самого педагога, так и для образовательного учреждения в целом.

Разрабатываемая программа наставничества направлена на создание целостной системы поддержки, способствующей успешной профессиональной и личностной адаптации молодого воспитателя, его закреплению в коллективе и быстрому достижению высоких результатов в педагогической деятельности.

2. Описание проблемы (Анализ исходной ситуации)

Анализ ситуации с молодыми специалистами, приходящими в наше ДОУ, позволяет выявить комплекс взаимосвязанных проблем, которые препятствуют их эффективной адаптации и профессиональному росту.

2.1. Профессионально-педагогические проблемы:

· Разрыв между теорией и практикой: Выпускник педагогического колледжа или вуза обладает фундаментальными знаниями, но испытывает трудности в их применении в конкретной группе детей с индивидуальными особенностями. Отсутствует умение «видеть» группу, проектировать образовательную ситуацию «здесь и сейчас».

· Недостаток методической грамотности:

· Сложности в написании календарно-тематических и ежедневных планов.

· Неумение эффективно проводить организованную образовательную деятельность (ООД), интегрируя различные образовательные области.

· Недостаточное владение современными педагогическими технологиями, методами и приемами работы с детьми дошкольного возраста.

· Слабое развитие практических навыков:

· Организация режимных моментов (умывание, питание, сон, одевание) требует значительных временных и эмоциональных затрат.

· Трудности в организации свободной игровой деятельности детей и руководстве ею.

· Неумение создавать соответствующую развивающую предметно-пространственную среду (РППС) в группе.

2.2. Психологические и личностные проблемы:

· «Шок новичка» и профессиональная неуверенность: Молодой педагог испытывает стресс от высокой ответственности, боится совершить ошибку, не уверен в своих силах. Это часто приводит к скованности, пассивности или, наоборот, к излишней напряженности.

· Трудности в построении отношений:

· С детьми: Сложности в установлении дисциплины, поддержании интереса, разрешении конфликтных ситуаций между воспитанниками.

· С родителями (законными представителями): Отсутствие опыта конструктивного взаимодействия с родителями. Боязнь родительских вопросов, критики, неумение грамотно выстраивать диалог и давать рекомендации.

· С коллегами: Сложности интеграции в сложившийся педагогический коллектив, непонимание неформальных правил и корпоративной культуры ДОУ.

2.3. Организационно-управленческие проблемы:

Незнание внутренней документации и локальных актов ДОУ: Молодой специалист не ориентируется в должностной инструкции, Уставе ДОУ, внутренних правилах, порядке ведения документации воспитателя.

· Отсутствие опыта участия в педагогических советах, методических объединениях: Неумение представлять свой опыт, выступать с докладом, участвовать в профессиональных дискуссиях.

2.4. Последствия данных проблем:

· Для молодого воспитателя:

· Снижение профессиональной мотивации.

· Эмоциональное выгорание на ранних этапах карьеры.

· Закрепление неэффективных моделей педагогического поведения.

· Риск ухода из профессии.

· Для ДОУ:

· Высокая текучесть кадров.

· Снижение общего качества образовательных услуг.

· Нарушение стабильности работы педагогического коллектива.

· Негативные отзывы со стороны родителей.

3. Обоснование необходимости программы наставничества

Выявленный комплекс проблем не может быть решен молодым специалистом самостоятельно. Ему требуется систематическая, целенаправленная и доброжелательная поддержка со стороны опытного коллеги.

Программа наставничества призвана стать тем инструментом, который позволит:

· Нивелировать разрыв между теорией и практикой через прямое (показ) и совместное проектирование деятельности.

· Ускорить процесс адаптации в коллективе и освоения должностных обязанностей.

· Повысить профессиональную уверенность молодого педагога.

· Создать условия для непрерывного профессионального развития как молодого специалиста, так и самого наставника.

· Сформировать кадровый резерв и сохранить лучшие педагогические традиции ДОУ.

4. Заключение

Таким образом, наличие устойчивого комплекса профессиональных, психологических и организационных проблем у молодых воспитателей объективно доказывает необходимость внедрения в нашем учреждении целостной и продуманной программы наставничества. Реализация данной программы позволит не только оказать адресную поддержку начинающим педагогам, но и в долгосрочной перспективе повысить качество образовательного процесса в ДОУ в целом.

Цель программы: Создание условий для перехода наставляемого в позицию наставника-стажёра через систематизацию и трансляцию собственного педагогического опыта, а также цифровизацию наставнического взаимодействия.

Задачи программы:

1. Сформировать у наставляемого компетенции наставника-стажёра (умение анализировать, демонстрировать и объяснять педагогические приёмы).
2. Создать банк видеоматериалов (видеотеку) с разбором эффективных

педагогических приёмов, выполненных силами наставляемого при поддержке наставника.

3. Адаптировать инструменты наставничества под дистанционный формат взаимодействия (использование платформ для видеоконференций, общих досок,мессенджеров).

4. Обеспечить рефлексивную поддержку процесса смены ролевой позиции.

5.Подготовить к участию в методической работе ДОУ (педагогических советах, семинарах, мастер-классах).

Ключевой результат: Достижение поставленных целей и решение задач приведет к тому, что молодой воспитатель из «теоретика», испытывающего стресс, превратится в уверенного практика, способного самостоятельно, качественно и творчески выполнять свои профессиональные обязанности, что в конечном итоге повысит качество образовательных услуг всего детского сада.

Участники: наставник воспитатель 1 квалификационной категории Франчук В.И, наставляемый Штытько Н.Г

Направление педагогической деятельности:

Исходя из описанных проблем, определены ключевые направления педагогической деятельности в программе наставничества молодого воспитателя:

1. Методическое направление (Нацелено на ликвидацию разрыва между теорией и практикой)

· Изучение и внедрение современных педагогических технологий: Знакомство с технологиями проектной деятельности, игровыми технологиями, ИКТ, технологией проблемного обучения и др.

· Работа с документацией: Помощь в оформлении педагогической документации (дневник наблюдений, портфолио воспитанников, диагностические карты).

2. Психолого-педагогическое направление (Нацелено на преодоление стресса и развитие коммуникативных навыков)

· Основы возрастной психологии: Изучение особенностей развития детей раннего и дошкольного возраста. Навыки наблюдения и анализа поведения детей.

· Разрешение конфликтных ситуаций: Освоение техник посредничества в детских конфликтах, стратегий поведения в сложных педагогических ситуациях.

· Индивидуальный подход: Обучение методам работы с детьми с разными темпераментами, способностями и потребностями (в т.ч. с ОВЗ).

· Профилактика эмоционального выгорания: Обучение приемам

4. Коммуникативное направление (Взаимодействие с участниками образовательных отношений)

(Нацелено на построение конструктивных отношений с родителями и коллегами)

· Технологии эффективного общения с родителями:

· Подготовка и проведение первичных и тематических консультаций, родительских собраний.

· Отработка навыков беседы (в т.ч. и "сложных" бесед о проблемах ребенка).

· Освоение форм вовлечения родителей в образовательный процесс (проекты, совместные праздники).

· Взаимодействие с коллегами:

· Включение молодого специалиста в работу педагогического совета, методического объединения.

· Формирование культуры профессионального общения и взаимопомощи.

5. Организационное направление (Нацелено на эффективное управление деятельностью в группе)

· Управление детским коллективом: Обучение приемам привлечения и удержания внимания, предупреждения и коррекции нежелательного поведения.

6. Рефлексивно-аналитическое направление (Нацелено на развитие профессионального самоанализа и роста)

· Навыки самоанализа: Обучение алгоритму анализа проведенного занятия или мероприятия (что удалось, что нет, почему, как исправить).

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Тип наставничества: открытое, прямое.

Вид наставничества: традиционное наставничество

Срок реализации: 1 учебный год

Промежуточные и планируемые результаты:

Режим работы: смешанный

Этапы:

Этап 1. Подготовительно-диагностический (сентябрь-октябрь)

Цель этапа: Создать организационные и психолого-педагогические условия для начала эффективной работы пары «наставник – молодой специалист».

Содержание деятельности:

1. Нормативное и организационное оформление:

· Издание приказа по ДОУ о закреплении наставника.

· Знакомство участников с целями, задачами и содержанием программы.

· Подписание индивидуального плана работы на период наставничества.

· Проведение входной диагностики профессиональных затруднений и потребностей молодого воспитателя (анкетирование, собеседование).

· Оценка уровня психологической готовности к работе (беседа с педагогом-психологом, наблюдение).

· Выявление сильных сторон молодого специалиста для их дальнейшего развития.

· Изучение основной образовательной программы ДОУ, нормативных документов.

4. Планирование:

· Совместное составление Индивидуального плана развития (ИПР) молодого воспитателя на основе диагностики, где конкретно прописываются темы, сроки и формы работы.

Результат этапа: Официально сформирована пара «наставник-молодой воспитатель», проведена диагностика, составлен и утвержден индивидуальный план работы.

Этап 2. Основной (практико-ориентированный) (октябрь – апрель)

Цель этапа: Непосредственная реализация программы наставничества через совместную практическую деятельность, оказание систематической помощи и поддержки.

Содержание деятельности (реализуется циклично):

1. Практическая деятельность:

· Показные занятия: Наставляемый проводит открытые занятия для наставляемого с последующим анализом и обсуждением.

· Посещение и анализ занятий молодого воспитателя: Наставник посещает занятия молодого специалиста, фиксирует наблюдения и затем проводит детальный, доброжелательный разбор.

· Совместная подготовка и проведение мероприятий: Участие в утренниках, проектах, родительских собраниях.

· Практикумы: Совместное создание дидактических материалов, оформление развивающей среды.

3. Психолого-педагогическое сопровождение:

· Совместное решение сложных педагогических ситуаций.

· Отработка навыков общения с «трудными» родителями (возможно, в форме ролевых игр).

· Поддержка и обсуждение эмоционального состояния.

4. Промежуточный контроль и коррекция:

· В середине года (январь-февраль) проводится промежуточный мониторинг достижений молодого специалиста (на основе критериев программы).

· По его результатам индивидуальный план развития (ИПР) при необходимости корректируется.

Результат этапа: Молодой воспитатель активно осваивает профессиональные компетенции, применяет теоретические знания на практике, снижается уровень его профессиональной тревожности, накапливается практический опыт.

Этап 3. Итогово-аналитический (май)

Цель этапа: Подвести итоги наставничества, оценить профессиональный рост молодого специалиста и эффективность работы пары.

Содержание деятельности:

1. Итоговая диагностика:

· Проведение контрольной диагностики по тем же методикам, что и на первом этапе, для сравнения результатов.

· Самоанализ молодого воспитателя своих достижений и трудностей.

2. Демонстрация результатов:

· Молодой специалист проводит открытое занятие или представляет творческий отчет (презентацию, портфолио) для администрации и членов методического совета ДОУ.

· Публичное представление своих наработок (например, на педсовете).

3. Рефлексия и анализ:

· Совместное с наставником и администрацией обсуждение итогов года.

· Заполнение итоговых оценочных листов.

· Анкетирование молодого специалиста на предмет удовлетворенности программой наставничества.

4. Планирование дальнейшего развития:

· Определение целей и задач для дальнейшего самостоятельного профессионального роста молодого воспитателя.

· Рассмотрение вопроса о его участии в конкурсах педагогического мастерства в следующем году.

Результат этапа: Подведены итоги программы, документально зафиксирован профессиональный рост молодого воспитателя, он признан успешно прошедшим адаптацию и готовым к самостоятельной работе. Программа наставничества для данного педагога завершена.

5. **Рефлексивность**

Рефлексия на втором году перестаёт быть эпизодической. **Вводится «Дневник наставника-стажёра»** (цифровой или бумажный) . Ключевые вопросы для ежемесячной самопроверки:

1. Какой приём я задокументировал в этом месяце? Что было самым сложным в его объяснении для других?
2. Что я чувствую, когда выступаю в роли того, кто учит, а не учится?
3. Где я всё ещё испытываю неуверенность как наставник-стажёр?
4. Как изменилось моё понимание собственного урока после того, как я попробовал объяснить его на камеру?

III. План мероприятий

Этап	Мероприятия	Формат	Результат
Диагностический (сентябрь)	Совместный анализ видеофрагментов уроков наставляемого. Определение «сильных» приёмов для тиражирования.	Очно + дистанционный просмотр	Список из 3-5 приёмов для видеоразбора.
Обучающий (октябрь-ноябрь)	Цикл мини-консультаций: «Как разобрать урок на компоненты», «Основы видеосъёмки урока», «Критерии качественного методического комментария»	Дистанционно (видеозвонки)	Освоение алгоритма создания обучающего видео.
Деятельностный (декабрь-март)	Роль наставника-стажёра: наставляемый записывает видеофрагменты своих уроков, монтирует их и записывает аудиокомментарий. Наставник выступает редактором. Совместное создание 1-2 видео для «видеотеки» в месяц.	Асинхронно (облако) + 1 очная встреча в месяц	Готовые видеокейсы.
Апробация (апрель)	Наставляемый проводит дистанционный мастер-класс (или очный с трансляцией) для других молодых педагогов, используя созданную видеотеку как наглядное пособие.	Дистанционно / Гибрид	Подтверждение перехода в позицию наставника-стажёра.
Рефлексивный (май)	Итоговая рефлексивная сессия. Оценка готовности к самостоятельному наставничеству.	Очно / Онлайн	Итоговый кейс и планы на 3-й год.

Приложение 1

Оценочная шкала анализа педагогического мастерства наставляемого

(на начало года)

№ п/п	Перечень профессиональных и личностных качеств и умений	Степень выраженности (отметить знаком «+»)				
		Высокая	Достаточная	Средняя	Слабая	Отсутствует
1. Проявление профессиональных качеств воспитателя						
1.	Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам (программе обучения, положению о дошкольном учреждении, концепции дошкольного воспитания).		+			
2.	Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей		+			
3.	Владеет педагогической техникой: • речью; • распределением и переключением внимания, находит выход из любой ситуации; • владеет показом способов деятельности; • умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач		+ + + +			
4.	Владеет специальными умениями: - умеет выразительно читать художественные произведения, рассказывать сказки; - рисовать, лепить, конструировать; - петь ;	 + +	+	 +		

	- хорошо владеет основными видами движений.					
5.	Использует в работе ТСО и ИКТ	+				
6.	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности		+			
7.	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать		+			
8.	Владеет умением видеть и понимать внутренний мир ребенка		+			
9.	Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе		+			
2. Проявление организационно-методических умений						
10.	Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик		+			
11.	Умение приобщать детей к творческой деятельности	+				

Приложение 4

Схеме анализа занятия

Дата_____

ДОУ (О), педагог_____

Длительность занятия_____

Форма_____

Тема_____

№ п/п	Критерии оценки	Уровень оценки		
		высокий	средний	низкий
1.	Подготовка к занятию			
1.1	Умение составить конспект занятияи творчески его использовать (вносить изменения в ход занятия)			
1.2	Подбор демонстрационного и раздаточного материала			
1.3	Рациональное размещение материала			
1.4	Предварительная работа с детьми			
2	Направленность содержания в форме (технологий, методов) на достижение современных результатов образования в федеральных государственных требованиях ФГОС			
2.1	Соответствие целей занятия современным результатам образования			
2.2	Развивающий характер занятия			
2.3	Учёт возрастных особенностей детей			
2.4	Учёт индивидуальных особенностей детей			

3.	Целостность занятия: взаимосвязь его структурных компонентов (целей, содержания, форм организации, методов, (приёмов), результатов)			
3.1	Оптимальность содержания, его соответствие целям			
3.2	Приёмы обеспечения интереса и эмоциональности детей			
3.3	Приёмы активизации самостоятельного мышления детей			
3.4	Приёмы подачи нового материала с опорой на имеющиеся			
3.5	Оптимальность способов оценки достижения результатов занятия в соответствии с заявленными целями			
4.	Умение регулировать поведение детей в процессе занятия			
5.	Умение корректировать ход занятия с учётом «обратной» связи (сменить форму			
	организации детей, использовать отдых в зависимости от степени утомляемости детей)			
6.	Психологическая оценка занятия			
6.1	Психологический настрой на занятие, использование игровых организационных моментов			
6.2	Соотношение монологического и диалогического общения между детьми и воспитателем			
6.3	Учитывает ли воспитатель индивидуальные и психические особенности детей при проведении занятия			

6.4	Психологическая дистанция между воспитателем и детьми (над, под, рядом, вместе)			
6.5	Внешний облик воспитателя (поза, мимика и т.д.)			
7.	Выполнение санитарно-гигиенических требований			
7.1	Удовлетворение двигательной активности детей			
7.2	Смена поз детей во время занятия			
7.3	Контроль за правильностью осанки детей во время работы за столом			
7.4	Соответствие длительности занятия санитарногигиеническим требованиям			
8.	Усвоение детьми программного материала			
8.1	Усвоение детьми программного материала по задачам			
8.2	Особенности поведения детей (реагирует ли на приём активизации, достигнута ли детьми дидактическая цель, эмоции детей)			

Положительные моменты	Рекомендации

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детскогосада.М.1990
5. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
6. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004
7. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход вобразовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
8. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
9. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.203с.
10. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
11. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
12. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
13. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www. resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-smolodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W.

14. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://fb.ru/article/254159/ nastavnichestvo-kak-metodobucheniyap ersonala pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoyrabote
15. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
16. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003.
156с.