

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение № 3  
детский сад «Рябинка

Принято  
педагогическим советом  
МКДОУ № 3 д/с «Рябинка»  
протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_



Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ № 3  
д/с «Рябинка»  
С.И. Андреевских  
2025г

### Программа

сопровождения начинающих воспитателей и воспитателей,  
испытывающих затруднения в профессиональном становлении  
в МКДОУ № 3 д/с «Рябинка»  
**«Воспитатель – воспитатель»**

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа сопровождения (далее – Программа) начинающих воспитателей и воспитателей, испытывающих затруднения в профессиональном становлении в МКДОУ № 3 д/с «Рябинка» (далее – ДОУ)
Основания	<ol style="list-style-type: none"><li>Письмо Минпросвещения России, Общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</li><li>Ст. 351.8 Трудового кодекса РФ;</li><li>Положение о наставничестве МКДОУ № 3 д/с «Рябинка»</li></ol>
Основные цели, задачи Программы	<p><b>Цель:</b> Оказание помощи начинающим специалистам в ДОУ в их профессиональном становлении посредством применения эффективных методов и форм взаимодействия «воспитатель-воспитатель».</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Формирование интереса к педагогической деятельности начинающих педагогов.</li><li>Адаптация начинающего специалиста к корпоративной культуре, укладу, правилам педагогической этики, установленным в ДОУ.</li><li>Оптимизация процесса профессионального становления начинающего воспитателя, развитие его способностей самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности:<ul style="list-style-type: none"><li>уметь определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;</li><li>теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы педагогической деятельности;</li><li>уметь применять на практике современные педагогические технологии;</li><li>систематизировать приобретенные знания, умения, навыки, приобретенные в процессе взаимодействия с наставником, стремится к распространению собственного педагогического опыта.</li></ul></li><li>Использование эффективных форм взаимодействия наставника и наставляемого.</li></ol>

Кадровые условия и ресурсы	<p>Руководитель ДОУ, старший воспитатель, разделяющие ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;</p> <p>Руководитель Совета наставников - куратор реализации индивидуальных программ наставничества;</p> <p>Наставники - педагоги, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;</li> <li>- демонстрируют образцы лучших практик педагогической деятельности, профессионального взаимодействия с коллегами;</li> </ul> <p>В случае необходимости привлекается Педагог-психолог ДОУ, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, для организации и психологического сопровождения их взаимодействия.</p>
Психолого-педагогические условия	<p>Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, что позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.</p> <p>Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценостного и эмоционально-ценостного отношения к участникам Программы, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог;</li> <li>- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;</li> <li>- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, успешный опыт, а способность выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.</li> </ul>

<p>Материально-технические условия и ресурсы реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Музыкальный зал ДОУ для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;</li> <li>- Доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);</li> <li>- Широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;</li> <li>- Средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);</li> <li>- другие материально-технические ресурсы ДОУ.</li> </ul>
<p>Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование</p>	<p>Стимулирование реализации Программы является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Материальное (денежное) стимулирование, в соответствии с положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предполагает выплаты компенсационного характера, установленные наставнику за реализацию наставнической деятельности</li> <li>- Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:</li> <li>- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров ДОУ;</li> <li>- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурс на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;</li> <li>- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.</li> </ul>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>В течение учебного года (в случае необходимости Программа может быть продлена на неопределенный срок)</p>
<p>Составители программы</p>	<p>Совет наставников ДОУ</p>
<p>Участники программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Совет наставников;</li> <li>- Наставляемые;</li> <li>- Старший воспитатель</li> </ul>

Ожидаемые результаты Программы	<p>Начинающие воспитатели и воспитатели, испытывающие затруднения в профессиональном становлении ДОУ приобретут знания, умения, навыки, необходимые для личностного и профессионального роста.</p> <p>Оптимизируется процесс профессионального становления начинающего специалиста.</p> <p>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p>
--------------------------------	--

## **2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному сотруднику.

Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими стаж педагогической деятельности до 3-х лет, или со специалистами, испытывающими затруднения в профессиональном становлении.

Основными принципами реализации Программы являются: компетентность наставника, открытость, соблюдение норм профессиональной этики.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов, закончивших обучение в педагогических колледжах 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 начинающих специалистов всеми сотрудниками ДОУ – администрацией и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива ДОУ помочь в адаптации начинающим специалистам к специфическим условиям педагогического труда. Вопрос организации в ДОУ наставничества сейчас как никогда актуален.

**Проблема:** Недостаточный уровень профессиональных компетенций начинающих педагогов:

- в знании нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность дошкольных организаций и образования в целом;
- в практической деятельности – при взаимодействии с детьми, родителями, коллегами.

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 начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помочь

## **3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ**

Основные составляющие Программы:

- формирование пар/групп "наставник - наставляемый" с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования, в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России" и/или по программам соответствующего профиля из числа программ Федерального реестра программ ДППО;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации индивидуальных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помочь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

**I. На начальном этапе** взаимодействия наставника и наставляемого необходимо установить доверительные профессиональные отношения, в ходе которых наставник выясняет:

- уровень подготовленности начинающего педагога (теоретические знания, практические навыки, которые приобрёл педагог при получении образования), трудности, фобии, переживания, неуверенность;
- творческие и индивидуальные особенности личности педагога, увлечения, хобби и т.д.

**II. Подготовительный этап:** наставник анализирует полученную информацию и составляет индивидуальную программу сопровождения педагога. На основании анализа полученной информации, наставник составляет индивидуальную программу сопровождения педагога в которую входит:

- Знакомство с нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность ДОУ.
- Анализ образовательных программ, реализуемых в ДОУ, составленных в соответствии с ФГОС ДО, ФОП ДО.

**III этап Основной** включает в себя:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарно-тематического плана.
- Ознакомление начинающих педагогов с особенностями организации предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение передового опыта работы педагогического сообщества посредством организации открытых показов для наставляемого.

- Трансляция собственного педагогического опыта наставником при организации взаимодействия с детьми (непосредственно-образовательная деятельность, игровая деятельность, режимные моменты).

- Непосредственный просмотр наставником организации взаимодействия наставляемого с воспитанниками, с целью проведения анализа и оценки деятельности наставляемого, а так же предложениями по применению наиболее эффективных форм и методов работы с детьми.

- Анализ организации образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

- Организация консультаций по применению различных форм и методов работы с родителями.

- Организация консультаций по повышению уровня саморазвития и самообразования.

#### **IVэтап Итоговый** включает в себя.

- Анализ результатов работы и подведение итогов работы за год (обобщение опыта).

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение/недостижение наставляемым целей и задач индивидуальной программы.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, контроль реализации индивидуальных программ осуществляется - старшим воспитателем, руководителем Совета наставников. При необходимости в Программу могут вноситься корректировки, срок реализации может быть определен в соответствии с достигнутыми результатами.

При подведении итогов обсуждаются формы и темы Программы, требующие доработки на следующий период, после чего Программа утверждается.

### **4. ДОРОЖНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА**

	<b>Содержание работы</b>	<b>Формы и методы работы</b>	<b>Сроки проведения</b>
1.	Знакомство с нормативно – правовой документами, ЛНА, регламентирующими деятельность ДОУ	Изучение документов	октябрь
2.	Образовательная программа дошкольного образования, реализуемая в ДОУ	Изучение структуры и содержания программы	октябрь
3.	Особенности организации образовательного процесса в ДОУ Разработка календарно-тематического планирования воспитателя	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, тематического), изучение методической литературы.	ноябрь
4.	Виды и организация режимных моментов	Просмотр начинающим воспитателем режимных моментов, ответы на вопросы наставляемого.	декабрь

5.	Подготовка и проведение занятий	Просмотр педагогом - наставником занятий, обсуждение задач, технологий и результативности.	декабрь
6.	Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у педагога - наставника, изучение методической литературы	декабрь
7.	Методика проведения праздников	Участие в подготовке к празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	В течении уч.года
8.	РППС в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	декабрь
9.	Особенности организации самостоятельной деятельности детей, организации различных видов игровой деятельности	Консультации, просмотры организации игр педагогом - наставником, обсуждение.	январь
10.	Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.	январь
11.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования.	январь
12.	Проектная деятельность дошкольников	Подготовка проекта совместного с родителями, помочь в выборе форм и методов работы	февраль
13.	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, изучение картотеки гимнастики после сна	февраль
12.	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация, подбор литературы.	февраль
13.	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	март
14.	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.	март
15.	Особенности информирования родителей о деятельности детей в ДОУ	Консультация об особенностях общения с родителями, с целью установления партнерских отношений, объединения усилий для развития и воспитания детей, создания атмосферы взаимопонимания.	март

16.	Проведение открытого занятия	Участие в подготовке открытого занятия, проведение наставляемым и обратная связь от педагогов ДОУ, обсуждение результатов с педагогом – наставником	апрель
17.	Отчет наставника и наставляемого о проделанной работе за учебный год	Анализ реализации Программы	май
18.	Подготовка к летней оздоровительной кампании	Особенности деятельности ДОУ в летний оздоровительный период. Планирование. Формы работы	май

## Экспертный лист оценивания организации НОД по ФОП ДО

Наставник -----

Наставляемый-----

НОД -----

Дата-----

Критерии анализа	Уровень оценки наставляемого (0-3)	Уровень оценки наставника(0-3)
1. Соответствие программного содержания возрасту детей (наличие триединой дидактической цели, задачи, индивидуальные возможности, интересы воспитанников)		
2. Наличие мотивации детей, интереса, инициативы, познавательной активности, заинтересованности.		
3. Соблюдение норм и требований СанПин (внешний вид детей, группы, оборудования, время проведения и т.д.)		
4. Этапы НОД и их связь (используемые технологии, методы, приёмы, их взаимосвязь)		
5. Использование ППРС группы (наличие демонстрационного и раздаточного материала, обоснованность применения, эффективность)		
6. Использование специалистом речевых приёмов для привлечения и удержания внимания и интереса детей.		
7. Наличие элементов нового, обеспечивающее активизацию мыслительных процессов детей.		
8. Обеспечение индивидуальности работы с детьми, её качество.		
9. Развитие рефлексивных навыков и самооценки собственной деятельности детей.		
10. Проведение самоанализа и оценки своей деятельности специалистом.		

-----

-----

-----

