

УТВЕРЖДЕНА

Заведующим ГБДОУ детский сад № 50
Адмиралтейского района СПб
Приказ № 44 п.2 от 10.10.2025 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«Профессиональное становление молодого педагога на начальном этапе работы в
детском саду»**

на 2025-2026 учебный год

Санкт-Петербург

2025

Документ подписан простой электронной подписью
Дата, время подписания 10.10.2025 13:03 (MSK)
Ф.И.О. должностного лица: Ракчеева Вероника Алексеевна,
Должность: Заведующий
Сертификат 0xc895A7DA725EEB4DB42261097BDB59B3

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые педагоги 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.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, методист осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателя, стаж работы которого менее трёх лет. При взаимодействии опытных педагогов и молодого педагога происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на становление молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, он испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Цель: оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию наставляемого в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемого, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Способствовать планированию карьеры наставляемого, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе сложившихся в образовательной организации традиций.

1.3 Принципы реализации программы наставничества

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемых, их интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемыми (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемых); **принцип добровольности** – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемых в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.4 Этапы и срок реализации программы

Программа наставничества долгосрочная, и рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный этап реализации программы (сентябрь – октябрь 2025 г.) включает в себя:

- Кандидатуры наставников, наставляемых рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего с

указанием срока наставничества (не менее одного года).

- Педагог-наставник определяет для себя пробелы в подготовке педагога, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

- Подбор методической литературы для изучения наставляемыми педагогами.

- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Основной этап (октябрь 2025 г. – апрель 2026 г.) включает в себя:

Наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план работы с наставляемым, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- Самостоятельное изучение наставляемым нормативных документов (по рекомендуемому перечню), изучение сайта образовательной организации;

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарно-тематического планирования методическая литература для использования в работе;

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;

- Проектная деятельность в детском саду;

- Ознакомление молодого специалиста с организацией РППС в группах;

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;

- Показ занятий и режимных моментов наставником;

- Показ занятия и режимных моментов молодым педагогом, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;

- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями (законными представителями);

- Самообразование молодых специалистов;

- Педагогическая диагностика (методика, инструментарий).

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.

Контрольно-оценочный этап (май 2026 г.) включает в себя:

- Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Срок реализации программы: 2025-2026 учебный год.

2.1 Участники программы и их функции. Термины и определения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие

с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным программам дошкольного образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

2.2 Функции участников ПН:

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого воспитателя, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения. Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- ✓ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- ✓ Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- ✓ Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу детского сада, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности;
- ✓ Знакомить молодого специалиста с детским садом, с расположением кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- ✓ Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ Проводить необходимое обучение;
- ✓ Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий и мероприятий;
- ✓ Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- ✓ Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ Контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- ✓ Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическим приемам и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ✓ Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ✓ Периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- ✓ Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста и предложения по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- ✓ Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ✓ Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- ✓ Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ✓ Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ✓ Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ✓ Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации участников;
- наставник-участник программы;
- Куратором программы наставничества является методист ГБДОУ.

2.3 Применяемые формы наставничества и технологии

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Основная форма наставничества данной персонализированной программы: **«педагог – педагог»**, в рамках которой действует модель наставничества – «опытный педагог – **молодой специалист**. Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом,

оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.4 Типы и виды наставничества

В ГБДОУ могут применяться разнообразные типы и виды наставничества:

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Дистанционный коучинг – вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на основе дистанционных и видеоматериалов с использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.)

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Разные типы наставничества могут комбинироваться как угодно, чтобы помочь наставляемому педагогу.

В данной программе преимущественно рассматриваются вопросы организации традиционного личностного наставничества и интернет-наставничество.

В первые месяцы возможно и уместно будет использовать тип: «Тень», в последующей работе – тип «Поддающий надежды».

Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого специалиста одним педагогом-наставником. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Виртуальное наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым педагогом, которые общаются через

Интернет, по крайней мере, один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры.

Тип «Тень». Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на занятиях, мероприятиях, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность модели «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. Модель используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность педагогической техники учреждения.

Подойдет для оттачивания Тип «Баддинг» («Подающий надежды»). Баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». Это тоже неформальное наставничество, происходящее при погружении пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Эта модель максимально приближена к реальности, в ней отсутствуют заранее определенные алгоритмы взаимодействия.

2.5 Формы и методы работы с педагогами используемые в программе:

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые занятия;
- мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. Данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций молодого педагога, наставника.

Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод.

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций.

Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов. Технология открытого пространства предусматривает демократическую активную атмосферу, участие равенство каждого педагога, возможностей, создание открытости сотрудничества, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка. Это настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей. Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. Трудности закаляют на пути к успеху. «Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». В наших руках возможность создать в учреждении атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист. И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы. Чек-лист – это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена. Некоторые списки работают по принципу «прочитай – сделай». Еще один вариант – чек-листы «прочитай – соотнеси с собой».

Чек-листы решают множество задач:

- Систематизируют процесс;
- Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали;
- Повышают производительность и исключают ошибки;
- План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном;
- Облегчают делегирование;
- С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества;
- Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач;
- Чек-лист – это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум) Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

2.6 Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого:

- педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для детского сада:

- сокращает срок адаптации наставляемого сотрудника;
- способствует стабильному профессиональному росту наставляемого;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудника;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Работа по повышению уровня профессиональной компетентности молодого специалиста 8 месяцев. Обучение осуществляется индивидуально. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы. Заведующий ГБДОУ создает приказ о закреплении за наставляемыми наставника и необходимых условий для совместной

работы. Составляется примерный план работы на период реализации программы, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль. В конце реализации программы педагогом-наставником заполняется диагностическая карта оценки профессиональных компетенций наставляемого, делаются выводы о сформированных навыках и принимается решение о необходимости продления персонализированной программы наставничества. Результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Заключение

В современных условиях система наставничества в ГБДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности педагога. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт наставляемому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: видеолекции, презентация собственных продуктов, созданных в процессе обучения, чаты саморефлексии.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда освоение новых компетенций проходит более успешно и приносит свои плоды в кратчайшие сроки.

Вводная анкета для наставляемого

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в ведении табеля посещаемости
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико- ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Индивидуальный план работы с наставляемым

Наставляемый: _____
(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): _____

Наставник: _____
(Ф.И.О. наставника, должность)

№ п/п	Тема	Содержание	Сроки
1.	Самостоятельное изучение нормативно-правовой базы и изучение сайта ГБДОУ.	1. Изучение Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 с изменениями и дополнениями) 3. Приказ Министерства просвещения РФ от 25.11.2022г. №1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования». 4. Постановление от 28 сентября 2020 года № 28 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». 5. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Структура сайта и информация. Нормативные локальные акты учреждения.	Октябрь 2025
2.	Ознакомление, изучение и ведение документации группы.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого. Календарно-тематический план. Табель посещаемости.	Октябрь 2025

3.	Занятия и режимные моменты. Секреты мастерства. Инновационные технологии в системе дошкольного образования.	Общие вопросы методики проведения занятия, посещение занятий наставника, наблюдение за режимными моментами, самостоятельной деятельностью детей. Обзор и применение современных педагогических технологий в работе с детьми дошкольного возраста. Обзор методической литературы.	В течение года
4.	Копилка интересных занятий.	Совместное составление плана и конспекта занятия с последующим проведением в присутствии педагога наставника, детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений.	В течение года
5.	Проектная деятельность в детском саду.	Практические рекомендации по составлению паспорта проекта и организации проектной деятельности в группе.	Ноябрь 2025
6.	Педагогическая диагностика.	Методика и инструментарий проведения.	Декабрь 2025, апрель 2026
7.	Построение РППС в группе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.	Декабрь 2026
8.	Педагогические технологии в ДОУ.	Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми	Январь 2025
9.	Взаимодействие с родителями воспитанников.	Организация и проведении родительского собрания. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями и их урегулирование. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, буклетов и консультаций. Общение с родителями в социальных сетях и мессенджерах.	В течение года
10.	Проведение праздников и досугов.	Консультация, помощь, советы по составлению сценариев и организации праздников и досугов в ГБДОУ. Анализ и обсуждение.	Февраль 2026
11.	Итоговое анкетирование педагогов по удовлетворенности программой наставничества.	Определить уровень удовлетворенности программой наставничества	Апрель 2026
12.	Итоговое мероприятие, подготовка и показ наставляемым открытого	Оценка эффективности программы наставничества	Май 2026

	занятия с детьми. Отчет об итогах наставничества.		
13.	Индивидуальная работа с педагогом (по запросу). Консультирование.		Постоянно

Результаты выполнения плана мероприятий по персонализированной программе наставничества:

Выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения:

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Выводы: _____

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога

Наставляемый воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			

5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ОП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации:

В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1.2.
2. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/ интересными были личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько удалось спланировать работу? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития, наставляемого? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемых в процесс? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1.7.
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько понравилась работа наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1.9.
9. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

- 11.Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

- 12.Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемыми? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:
2. Насколько комфортно было общение с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущали ли Вы поддержку наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько полезна была помощь наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько был понятен план работы с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!