

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 16 «Пчелка»
муниципального образования город-курорт Анапа**

ПРИКАЗ

от «24» сентября 2025 г.

№ 140/1-п

**Об утверждении Программы наставничества
МБДОУ д/с № 16 «Пчелка»**

В соответствии с приказом министерства образования и науки Краснодарского края № 2082 от 02. 09. 2022 г. «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края», на основании методических рекомендаций для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, утвержденных ГБОУ ДПО ИРО Краснодарского края в 2022 году, а также в целях формирования системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа приказываю:

1. Утвердить Программу наставничества в МБДОУ д/с №16 «Пчелка»;
2. Старшему воспитателю, Пospelовой Татьяне Александровне согласовать разработанные Положение, план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы наставничества педагогических работников и Программу наставничества с муниципальным координатором в срок до 10 октября 2025 года;
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Л.С. Логова

С приказом ознакомлены:

24.09.2025 г.



[Handwritten signature]

Пospelова Т.А.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №16 «Пчелка»
муниципального образования город-курорт Анапа

РАССМРТРЕНО:

На педагогическом совете
МБДОУ д/с № 16 «Пчелка»
Протокол №2 от 19.09.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
д/с № 16 «Пчелка»

Л. С. Логова

приказ №140/1-п от 24.09.2025 г.



Программа наставничества

МБДОУ д/с №16 «Пчелка»

2025-2026 учебный год

Анапа, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт Программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Цель и задачи Программы	5
4. Содержание Программы	6
5. Реализация Программы	7
6. Дорожная карта наставничества	9
7. Заключение	11

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
Основные цели, задачи программы	Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДОУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства. Задачи: 1. Привить начинающим педагогам интерес к профессиональной деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности профессионального мастерства начинающих специалистов.
Сроки реализации программы	2025-2026 учебный год
Составители программы	Педагог – наставник
Участники программы	• Старший воспитатель • Педагог-наставник • Наставляемый
Ожидаемые результаты Программы	Начинающие педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления начинающего педагога.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества МБДОУ д/с №16 «Пчелка» разработана с целью становления начинающего педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов, окончивших Вузы и колледжи, 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, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности начинающих 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 начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель: Оказание помощи начинающему специалисту по созданию в ДОУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

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

- формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

- оказывать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.

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

Ожидаемый результат.

1. Начинаящий педагог приобретет возможность личностного и профессионального роста.

2. Улучшится качество – образовательного процесса в ДОУ.

3. Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. 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. Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с начинающими 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 начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

Начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе колледжа, курсов переподготовки проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, но не имеет практического навыка работы. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по персонализированной программе.

Программа способствует становлению начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кандидатуры наставников утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

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 начинающих специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умения на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

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

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

1. Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
2. Закрепление начинающих специалистов за педагогами – наставниками.
3. Подбор методической литературы для изучения начинающими педагогами.
4. Составление персонализированной программы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ФОП ДО и ФАОП ДО
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
 - Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для начинающих педагогов.
 - Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
 - Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями и по самообразованию.
 - Обсуждение образовательной деятельности, использования

приемов и методов в различных ситуациях.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Посещение начинающим педагогам открытых мероприятий разных уровней.

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется педагогом - наставником, старшим воспитателем.

Заведующий ДООУ в начале учебного года представляет начинающего воспитателя педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним педагогом - наставником. На основе примерной программы по наставничеству педагог - наставник составляет дорожную карту работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий и других мероприятий проводимые педагогом - наставником и начинающим педагогом. В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

6. ДОРОЖНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА

Содержание работы	Формы и методы работы	Сроки проведения
Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения	Изучение документов	октябрь
Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, ознакомление с диагностическим материалом.	октябрь
Помощь в планировании образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, тематического), изучение методической литературы.	октябрь
Рабочая программа	Изучение структуры и содержания рабочей программы	октябрь
Оформление и ведение документации в группе	Изучение документации в группе и правильность ее ведения наставляемым, обсудить, дать советы.	октябрь
Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие начинающего педагога в подготовке.	ноябрь
Выбор темы по самообразованию	Подготовка плана по самообразованию. Подбор литературы по самообразованию.	ноябрь
Виды и организация режимных моментов	Просмотр начинающим воспитателем режимных моментов, ответы на вопросы наставляемого.	ноябрь
Подготовка и проведение занятий	Просмотр педагогом - наставником занятий, обсуждение задач, технологий и результативности.	ноябрь
Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у педагога - наставника, изучение методической литературы	декабрь
Методика проведения праздников	Участие в подготовке к празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	декабрь
РППС в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	декабрь
Сюжетно – ролевые игры	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры педагогом - наставником, обсуждение.	январь
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
Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования.	январь

Проектная деятельность дошкольников	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы	февраль
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, изучение картотеки гимнастики после сна	февраль
Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация, подбор литературы.	февраль
Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	март
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
Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления	март
Проведение открытого занятия	Участие в подготовке открытого занятия, проведение наставляемым и обратная связь от педагогов ДОУ, обсуждение результатов с педагогом – наставником	апрель
Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль, помощь в проведении по необходимости.	апрель
Отчет начинающего педагога о проделанной работе за учебный год и по теме самообразования	Анализ проделанной работы, помощь в подготовке отчета наставляемому	май
Подготовка к летне - оздоровительной компании	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка	май
Подведение итогов работы по наставничеству.	Мониторинг реализации Программы, пожелания на будущее	май

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.