

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад « Кристаллик» Общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей города Игарки.  
663200 , Красноярский край, Туруханский район, г. Игарка, 2 микрорайон, дом 20

УТВЕРЖДАЮ:

И.о.Заведующий МКДОУ Детский сад  
«Кристаллик» г.Игарки

\_\_\_\_\_ Ю.В. Гамова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Рабочая программа по наставничеству на 2025/2026 учебный год

Игарка, 2025г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### 1. Целевой раздел

---

#### 1.1. Пояснительная записка

---

#### 1.2. Цели и задачи

---

#### 1.3. Планируемые результаты

---

### 2. Содержательный раздел

---

#### 2.1. Перспективный план работы педагога-наставника с наставляемым

---

#### 2.2. Контроль деятельности молодых специалистов (диагностика)

---

### 3. Методическое сопровождение

# 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

## 1.1. Пояснительная записка

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что и молодой педагог, и педагог со стажем должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость педагогов получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования дошкольника. Каждый ребенок требует индивидуализации образования, добра, участия, ласки.

Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Программа, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

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

Программа «Наставничество» направлена на становление педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## 1.2. Цели и задачи

### Цель программы:

Оказание помощи молодым специалистам и педагогам со стажем работы в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОО.

### Задачи программы:

1. Оказывать помощь в проектировании и организации образовательного процесса в работе с дошкольниками и во всех видах их деятельности в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы.

2. Внедрять передовые педагогические технологии и педагогический опыт.

3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

4. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности закрепить их в профессии.

### 1.3. Планируемые результаты

1. Приобретение профессиональной компетентности и профессиональный рост педагогов.

2. Овладение передовыми педагогическими технологиями и ИКТ компетенциями

## 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Наставничество выстроено в три этапа:  
**1-й этап** – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап** – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3-й этап** – контрольно - оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Среди основных проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности педагогов МКДОУ, была выявлена несформированность умений:

- Организация образовательной деятельности по направлению «Речевое развитие детей дошкольного возраста»;

- Вовремя заметить и оказать помощь и поддержку ребёнку.

Для конструктивного взаимодействия наставника и педагога необходимо сочетание не только поучений и демонстрации, но и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. В МКДОУ запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций. Разработаны темы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;

- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов и других педагогов сада строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;

- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.

- уровень профессиональных потребностей педагога.

Однако, следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- дополнительная нагрузка на сотрудников,

- эмоциональное выгорание педагогов – стажистов,

- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

### 2.1. Перспективный план работы педагога-наставника с наставляемым

Распределение наставляемых и наставников на 2025-2026 учебный год

Наставляемый (Ф.И.О.)	Должность	Педагог-наставник (Ф.И.О)
Минаева Марина Владимировна	Воспитатель	Е.А.Бабынина
Попова Светлана Сергеевна	Воспитатель	О.Н.Кашурина

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор методического материала для работы	Сентябрь
2.	Изучение Образовательной программы учреждения в разделе «Речевое развитие». <i>Наставляемый создает таблицу тезисов о речевом развитии детей дошкольного возраста.</i>	Консультация, оказание помощи.	Октябрь
3.	Изучение методики проведения НОД по речевому развитию, развитие умения анализировать деятельность педагога и детей.	Посещение специалистом НОД и режимных моментов у наставника или другого педагога. <i>Наставляемый анализирует деятельность педагога.</i>	Ноябрь
4.	Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. <i>Анализ наставником и самоанализ деятельности педагога</i>	Декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Индивидуальное сопровождение ребенка.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6.	Подготовка доклада для выступления на педагогическом совете на тему «Создание условия для речевого развития детей в условиях ФГОС»	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Февраль
7.	Самостоятельная разработка конспектов НОД по речевому развитию. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. <i>Анализ наставником и самоанализ деятельности педагога</i>	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в речевом развитии дошкольников.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности).	Апрель

	<i>Наставляемый создает буклет для родителей «Речевые игры в домашних условиях».</i>	<i>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</i>	
9.	Проведение педагогической диагностики освоения ОП. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Август

## 2.2. Контроль деятельности молодых специалистов (диагностика)

В ходе решения задач диагностики необходимо выявить особенности удовлетворенности педагога взаимодействием с субъектами образовательного процесса, а именно, специалистами, работающими в детском саду, администрацией дошкольного учреждения и т.д., особенности удовлетворенности условиями, созданными в детском саду для более успешной адаптации молодых педагогов: комфортная обстановка, четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей, гибкий режим работы, доброжелательная атмосфера в педагогическом коллективе и т.д.

### Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое \_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

**ОПРОСНИКИ ДЛЯ SWOT-АНАЛИЗА РЕАЛИЗУЕМОЙ ПРОГРАММЫ  
Форма наставничества «педагог - педагог»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

***Личностная оценка наставляемых***

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой-

Довольны результатом-

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Понравилось участвовать в программе	
Видит свое профессиональное развитие в образовательной организации в течении 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости в подшефных классах и улучшение поведения	
Заметил сокращение конфликтов с педагогическим и родительским сообществами	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

***Личностная оценка наставника***

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой-

Довольны результатом-

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

**3. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ**

**Программное обеспечение**

-Примерная общеобразовательная программа дошкольного образования «От рождения до школы» под

редакцией Н.Е.Вераксы, Т.С.Комаровой, М.А.Васильевой. – 3 изд., испр. и доп. – М: мозаика – синтез, 2014. – 368 с.

- «Занятия по развитию речи в детском саду» О.С. Ушакова – М.: Просвещение, 1999;

#### **Методическое обеспечение**

Гербова В. В. Развитие речи в детском саду (младшая, средняя, старшая, подготовительная группа) – М: мозаика – синтез, 2015

- «Комплексные занятия по программе «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой»

- «Тематическое планирование воспитательно-образовательного процесса в дошкольных образовательных учреждениях» Скоролупова О.А.

- «Развитие речи в детском саду» В.В. Гербова;

- «Речь и речевое общение детей» А.Г. Арушанова Книга для воспитателей детского сада. – М.: Мозаика-Синтез, 1999;

- «Интегрированные занятия по ознакомлению с природой и развитием речи» Л.Г. Селихова;

- «Воспитание звуковой культуры речи у детей дошкольного возраста» Максаков А.И. – М.: 1987;

- «Учите, играя» Максаков А.И., Тумакова Г.А. – М.: Просвещение, 1983;

- «Ознакомление дошкольников со звучащим словом» Тумакова Г.А. – М.: Просвещение, 1991;

- «Игры и игровые упражнения по развитию речи» Г.С. Швайко

- «Знакомство детей с русским народным творчеством» Т.А. Бударина, О.А. Маркеев;

- «Народные праздники в детском саду» М.Б. Зацепина, Т.В. Антонова.

- «Театрализованные игры в детском саду» М.Д. Маханева;

- «Театрализованные игры в детском саду» Т.И. Петрова, Е.Л. Сергеева, Е.С. Петрова

- «Книга для чтения в детском саду и дома. Хрестоматия. 5-7 лет» Сост. В. В. Гербова, Н. П. Ильчук и др. — М., 2005.

- «Хрестоматия для детей дошкольного возраста» – М.: Просвещение, 1980г.

- «Хрестоматия для детей старшего дошкольного возраста» – М.: Просвещение, 1990г.