

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад № 7 «Изумрудный город»  
Российская Федерация, 624090 Свердловская область, г. Верхняя Пышма,  
ул. Калинина, д. 21/3 e-mail: [madou.crr@mail.ru](mailto:madou.crr@mail.ru), сайт: <http://7crr-vp.tvoysadik.ru>  
ОГРН 1156658049973 ИНН 6686067952 КПП 668601001,  
т. 8 (34368) 7 79 27, 7 72 56, 7 74 39

---



**Персонализированная программа  
наставничества  
на 2025-2026 учебный год  
(второй год)**

**Наставник:**  
**Музыкальный руководитель ВКК**  
**Коробова И.А.**  
**Наставляемый:**  
**Воспитатель**  
**Панова О.Н.**

**г. Верхняя Пышма**  
**2025**

## **Пояснительная записка**

*Всегда вперёд, после каждого совершенного, шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать.*

Н.Н.Бурденко.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. 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.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого 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 молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», 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 важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО 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 профессиональной компетентности молодых 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 молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель наставничества в дошкольном образовательном учреждении:** оказание помощи молодым специалистам и новым сотрудникам в их профессиональном становлении.

### **Задачи:**

1. Способствовать успешной адаптации вновь принятых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
2. Оказание методической помощи новому сотруднику в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности.

3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности нового сотрудника;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

#### **Планируемые результаты:**

У педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

#### **Основные термины:**

*Наставничество* — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

*Наставник* — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

*Наставляемый* — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В ДООУ это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений.

#### **Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым Персонализированную программу наставничества последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения образования, воспитанников и их родителям;
- вводить в профессию (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение новым сотрудником занятий и мероприятий, проходящих в ДООУ, выполнение плана профессионального становления;
- оказывать новому сотруднику индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества нового сотрудника, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

#### **Права наставника:**

- включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

#### **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. 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 молодого специалиста.

**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) Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

### **Этапы реализации программы**

I. Подготовительный II. Реализационный III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за педагогами наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программ «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой; «Ритмическая мозаика» А.И.Бурениной; «Музыкальные шедевры» О.П. Радыновой; «Ладушки» И.Каплуновой, И.Новоскольцевой; «Театрализованная ритмопластика» И.В.Крыловой, И.В.Алексеевой; «Игровой стретчинг» А.Г.Назаровой

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

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно развивающей среды в группах.

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: - в образовательной организации - на районном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### **Механизм реализации программы**

Реализация Персонализированной программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации Персонализированной программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

| №<br>п/п | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Сроки    | Ответственный                                  |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------|
| 1        | Самостоятельное изучение, подборка методической литературы по образовательной области «Музыка». Блицопрос: «Основы методики Проведения занятия по музыкальному развитию детей» Ознакомить молодого специалиста с новым порядком размещения предметно развивающей среды ДОУ (в муз. кабинете и муз. зале), распределение групп, составление циклограммы работы, составление расписания занятий. Формировать отношение к деятельности (дисциплинированность, добросовестность, ответственность, инициативность); проявление независимости в суждениях, собственной позиции, творчества; - Знакомство с опытом работы коллег (посещение МО) (в течение года) | Сентябрь | Новый сотрудник<br>Музыкальный<br>руководитель |
| 2        | - Консультация «Роль воспитателя на музыкальных занятиях» Помощь в обогащении предметно пространственной развивающей среды: оформление музыкальной зоны в группе.<br>- Рекомендации для выполнения декоративно оформительской работы (рисование образцов для слушания музыки в мл. и ср. гр.) - Составление перспективного и календарно тематического плана на год. - Обновление «Портфолио педагога» (в течение года)                                                                                                                                                                                                                                    | Октябрь  | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 3        | Знакомство с новыми музыкально-игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми. Развитие профессиональной компетентности - игра на фортепиано музыкального материала ДОУ (в течение года) Разбор и анализ. Проведение занятия новым сотрудником. Анализ Использование разнообразных форм, методов, приемов на занятиях (применение музыкально-дидактических игр, иллюстраций, презентаций, музыкальных игрушек и др.)                                                                                                                                                                                                                | Ноябрь   | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 4        | Консультация «Организация Праздников и развлечений» Практическая работа по созданию и обогащению развивающей среды музыкального зала, помощь в его                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Декабрь  | Музыкальный<br>руководитель                    |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                            |                                                |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------|
|    | оформлении к новогодним утренникам. Творческая лаборатория: «Совместная разработка новогодних сценариев».                                                                                                                                                                                                                                                 |                            |                                                |
| 5  | Самостоятельное изучение, подборка игр и упражнений к пальчиковой гимнастике Е.Железновой, в соответствии с возрастом детей. Корректировка методической темы самообразования. Помощь в подборе методической литературы                                                                                                                                    | Январь                     | Новый сотрудник<br>Музыкальный<br>руководитель |
| 6  | Консультация «Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от занятий время» Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во второй половине дня).<br>- Тема «Работа с родителями» (новые формы работы, выступление на родительских собраниях)<br>Разработка и составление выступлений по работе с родителями. | Февраль                    | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 7  | Тема «Работа с воспитателями» (выступление на совещаниях, педсоветах, пятиминутках) Разработка и составление выступлений по работе с воспитателями.                                                                                                                                                                                                       | Март                       | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 8  | Мастер-класс: «Музыкальные шумовые инструменты своими руками» Тема «Мониторинг усвоения программы» дошкольниками Разработка и составление презентаций по работе с дошкольниками (тема на выбор)                                                                                                                                                           | Апрель                     | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 9  | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке к родительскому собранию Подведение итогов работы. Самоанализ музыкального руководителя. Определение перспектив на следующий учебный год.                                                                                                                        | Май                        | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 10 | Практикум «Подвижные игры с песнями в детском саду. Методика проведения» Выступить на совещаниях с воспитателями.                                                                                                                                                                                                                                         | Июнь<br>Июль<br>Август     | Музыкальный<br>руководитель                    |
| 11 | Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения<br>-Подведение итогов работы. Самоанализ музыкального руководителя. Определение перспектив на следующий учебный год.                                                                                                                                                  | В течении<br>учебного года | Новый сотрудник<br>Музыкальный<br>руководитель |