

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 85»

Юридический адрес:
344004, г. Ростов-на-Дону, ул. Н.Крупской, 2а,
тел./факс 238-24-61
ОГРН 1026103056440, ОКПО 40576514
E-mail: detsad_85@bk.ru
ИНН/КПП 6162035569/616201001



Городской конкурс «Наставник года – 2026»

Номинация «Лучший наставник в дошкольной
образовательной организации»

Программа наставничества
«Путь к уверенному диалогу: наставничество
для начинающих педагогов в работе с родителями»



г. Ростов-на-Дону
2026 г.

Оглавление

1	<i>Целевой раздел:</i>	стр 3
1.1	Актуальность и обоснование целесообразности	3
1.2	Цель и задачи	9
1.3	Планируемые результаты	10
1.4	Принципы и подходы к формированию Программы	10
1.5	Методы и приёмы	11
1.6	Научная и практическая обоснованность	12
1.7	Меры по минимизации рисков	14
1.8	Адаптивность и устойчивость к внешним воздействиям	14
2	<i>Содержательный раздел</i>	16
	План реализации	17
3	<i>Организационный раздел</i>	22
3.1	Кадровые условия реализации	22
3.2	Практическая реализуемость программы	24
3.3	Перечень используемой литературы и нормативно правовых документов	25
4.	Краткая презентация Программы	27

1. Целевой раздел

1.1 Актуальность и обоснование целесообразности

Профессиональная адаптация начинающего педагога в нашей дошкольной образовательной организации представляет многоплановый процесс, в котором коммуникация с семьями воспитанников занимает особое место. Как показывает практика, для начинающего специалиста взаимодействие с родителями нередко становится зоной повышенной эмоциональной нагрузки: внезапные запросы, напряжённые формулировки в чатах, необходимость быстро и профессионально реагировать в стрессовой ситуации требуют не только педагогических знаний, но и устойчивых коммуникативных навыков, внутренней уверенности и отработанных алгоритмов действий.

Ежегодно в нашем учреждении проводится анкетирование начинающих педагогов, направленное на выявление профессиональных трудностей, дефицитов компетенций и личностных особенностей, влияющих на эффективность работы. На основе результатов анкетирования сформировались пары «наставник — наставляемый» с учётом конкретных запросов и зон роста начинающих специалистов. Такой подход позволяет сделать сопровождение адресным и максимально полезным.

Анкетирование, проведённое в этом текущем году, подтвердило высокую значимость проблемы выстраивания конструктивного диалога с семьями. Среди наиболее острых трудностей, обозначенных начинающими педагогами, выделены:

- *Страх допустить ошибку в родительском чате и спровоцировать конфликт:* начинающие специалисты переживают, что неверно подобранная фраза, несвоевременный ответ или неоднозначная формулировка могут быть восприняты как проявление непрофессионализма и привести к эскалации напряжения.
- *Нехватка готовых, но гибких инструментов для разных типов ситуаций:* педагоги отмечают дефицит понятных алгоритмов, которые можно быстро применить «здесь и сейчас» — от доброжелательного первого сообщения до разрешения острой претензии. При этом готовые шаблоны без возможности адаптации вызывают опасения в формальности и потере доверия со стороны родителей.
- *Сложности в проведении мини консультации «в дверях» утром:* ограниченное время, фоновый шум, эмоциональное состояние родителя и необходимость одновременно удерживать внимание группы детей делают такие краткие контакты особенно трудными. Начинающие воспитатели не всегда понимают, как за 2–3 минуты снизить тревожность родителя, зафиксировать запрос и обозначить дальнейшие шаги.
- *Трудности в организации родительского собрания:* отсутствие опыта приводит либо к излишней формализации (зачитывание текста без вовлечения), либо к чрезмерной эмоциональности при ответах на вопросы. Начинающие педагоги испытывают неуверенность в том, как управлять

групповой динамикой, корректно отвечать на острые вопросы и сохранять профессиональную позицию.

- *Недостаточная готовность к разрешению конфликтных ситуаций:* для начинающих специалистов конфликт с родителем часто воспринимается как личная неудача. Они не всегда владеют техниками деэскалации, не умеют отделять эмоции от фактов и выстраивать диалог, ориентированный на интересы ребёнка. Это усиливает внутреннее напряжение и снижает готовность открыто обсуждать сложные темы.
- *Неуверенность в выборе тона и формулировок, соответствующих корпоративной культуре ДОО:* начинающие педагоги стремятся соблюдать нормы профессиональной этики, но не всегда понимают, как совместить вежливость, чёткость и твёрдость границ, чтобы не выглядеть отстранёнными или, наоборот, излишне эмоциональными.

Именно эти трудности стали основанием для формирования пары «наставник — наставляемый» по направлению «Взаимодействие с родителями». Мы рассчитываем, что реализация программы позволит наставляемому преодолеть профессиональную тревожность в педагогическом процессе и довести навыки коммуникации до автоматизма — чтобы в реальных ситуациях педагог мог уверенно применять отработанные алгоритмы, сохраняя при этом индивидуальный стиль общения и партнёрский тон.

Программа наставничества предполагает системное сопровождение: от освоения базовых алгоритмов и речевых опор до тренировки адаптации инструментов под специфику семей и личные особенности педагога. Такой подход нашего наставника помогает не просто «дать готовые ответы», а сформировать у начинающего специалиста устойчивую профессиональную уверенность и способность выстраивать партнёрские отношения с семьями — ради благополучия и комфорта каждого ребёнка.

Программа решает проблему системно: вместо общих рекомендаций мы разработали для начинающего педагога воспроизводимые алгоритмы коммуникации, адаптированные к реальным условиям нашего ДОО. Проектное решение обосновано принципами андрагогики (обучение взрослых через практику и осмысление опыта), когнитивно-поведенческой тренировки (работа с тревожностью и автоматизация навыков) и ситуационного наставничества (поддержка «в моменте»).

Роли участников программы

Наставник:

- проводит диагностику профессиональных затруднений наставляемого (на основе анкетирования, наблюдений, разбора кейсов);

- демонстрирует применение алгоритмов на практике: показывает, как из структурной опоры рождается живая речь, и разбирает варианты формулировок под разные типы ситуаций и родителей;
- сопровождает наставляемого «в моменте»: присутствует при реальном взаимодействии (например, при составлении сообщения в чат или мини-консультации), даёт оперативную обратную связь, помогает скорректировать тактику;
- организует рефлекссию после каждой практики: вместе с наставляемым анализирует, что сработало, где проявилась тревожность, какие фразы прозвучали естественно, а какие — шаблонно;
- помогает адаптировать инструменты под индивидуальный стиль педагога, подбирая варианты речевых заготовок и отрабатывая перефразирование;
- фиксирует прогресс и корректирует индивидуальный маршрут сопровождения с учётом динамики уверенности и качества навыков.

Наставляемый:

- осваивает предложенные алгоритмы и речевые опоры, отрабатывает их в тренировочных и реальных ситуациях;
- активно участвует в разборе кейсов, пробует разные формулировки, аргументирует выбор подхода и фиксирует наиболее удачные варианты в рабочей тетради;
- запрашивает обратную связь и совместно с наставником анализирует собственные коммуникативные эпизоды (сообщения, консультации, собрания), выделяя зоны роста и успешные приёмы;
- тренирует автоматизацию навыков через регулярные короткие практики (например, составление 2–3 вариантов ответа на типовой запрос родителя, перефразирование одной и той же мысли разными способами);
- применяет отработанные алгоритмы в ежедневной работе, фиксируя результаты и собственные ощущения в дневнике наставничества;
- формулирует личные цели по снижению тревожности и повышению уверенности, отслеживает прогресс по «Карте уверенности» и обсуждает с наставником дальнейшие шаги.

Такой распределённый функционал обеспечивает не только освоение конкретных приёмов, но и формирование у начинающего педагога внутренней устойчивости: тревожность снижается за счёт предсказуемости действий, а навыки становятся автоматизированными благодаря регулярной практике и своевременной поддержке наставника.

Сегодня выстраивание партнёрских отношений с семьями воспитанников — не просто одно из направлений работы в нашем дошкольном учреждении, а значимый профессиональный вызов, особенно для начинающих педагогов. Особую остроту эта задача приобретает в контексте системной поддержки наставляемого: именно в сфере коммуникации с родителями начинающие воспитатели чаще всего испытывают неуверенность, сталкиваются с эмоциональной нагрузкой и риском конфликтных ситуаций. Представленная программа наставничества «Путь к уверенному диалогу» отвечает актуальным запросам системы дошкольного образования на всех уровнях от федерального до муниципального. И предлагает не абстрактные рекомендации, а практико-ориентированную систему сопровождения, позволяющую молодому педагогу обрести профессиональную уверенность.

В свою очередь для нашего ДООУ является стратегической линией - ведущая роль семьи в воспитании ребёнка и необходимость выстраивания уважительного, доверительного диалога с родителями. Это требует от педагога развитых коммуникативных компетенций, включая способность конструктивно разрешать напряжённые ситуации. Профессиональный стандарт начинающего педагога в ДООУ также прямо включает в круг трудовых задач консультирование родителей, информирование о развитии ребёнка и организацию совместной деятельности. Для начинающего специалиста, только начинающего профессиональный путь, эти требования нередко становятся источником повышенной тревожности: отсутствие отработанных алгоритмов действий и страх допустить ошибку способны провоцировать избегающее поведение и усиливать эмоциональное напряжение. Исходя из кадровой политики нашего учреждения, в том числе методические рекомендации Минпросвещения по развитию наставничества, именно такой подход, на наш взгляд, реализует предлагаемая программа, нацеленная не на передачу теоретических знаний, а на формирование устойчивых профессиональных навыков.

Для нашего региона и нашего коллектива потребность в методической поддержке по вопросам взаимодействия с семьями остаётся одной из наиболее острых. Данные методических служб региона свидетельствуют о том, что именно в этой сфере фиксируется наибольшее число обращений педагогов за консультацией. В свою очередь в рамках деятельности ДООУ результаты мониторинга выявили следующие проблемы у наставляемого:

- недостаток конкретных, воспроизводимых инструментов для ежедневной работы во взаимодействии с родителями,

- чувство неопределённости и страха негативной реакции со стороны родителей.

Разработанная педагогическим коллективом программа наставничества предлагает решение, ориентированное на реальные условия в нашем дошкольном учреждении: она снабжает начинающих воспитателей понятными алгоритмами, шаблонами и приёмами, которые можно сразу применять на практике. Мы убеждены, что такой подход не только снижает уровень тревожности, но и помогает наставляемому быстрее адаптироваться к профессиональной роли, почувствовать себя компетентным и уверенным. Кроме того, программа органично вписывается в сложившуюся в регионе экосистему методической поддержки: акцент на разборе реальных кейсов, отработке практических ситуаций и использовании цифровых инструментов согласуется с приоритетами региональных методических центров и институтов повышения квалификации.

Рабочая тетрадь выступает в роли системного «конструктора коммуникации» и целенаправленно закрывает типичные пробелы в подготовке молодых специалистов:

- Дефицит готовых речевых решений и страх допустить ошибку.** В тетради собраны алгоритмы и варианты фраз для сообщений в родительский чат — от первого знакомства до ответов на претензии. Педагог получает не «универсальный текст», а набор опорных формулировок, которые можно адаптировать под свой стиль.
- Недостаток навыков проведения экспресс консультаций.** Для мини консультаций «в дверях» в тетради предусмотрены короткие чек - листы и речевые заготовки, помогающие за 2–3 минуты зафиксировать запрос родителя, снизить эмоциональный накал и обозначить следующий шаг.
- Слабая подготовка к родительским собраниям. В тетради представлена структура собрания, варианты вовлечения родителей, типовые формулировки для разных блоков (вступление, ответы на острые вопросы, завершение), а также приёмы управления групповой динамикой.
- Отсутствие отработанных методов разрешения конфликтов. В тетради систематизированы методы (FIR, «бутерброд», «пауза и уточнение», «Я - высказывание») с примерами их применения в типовых ситуациях. Для каждого метода даны готовые варианты фраз и рекомендации по адаптации под индивидуальный стиль педагога.
- Трудности самоконтроля и рефлексии. Чек листы для самопроверки и «Карта уверенности» (шкала 1–10) позволяют педагогу отслеживать динамику: от уровня тревожности до качества применения алгоритмов.

В тестовой системе функционирует **чат - бот**, который служит «быстрой шпаргалкой» для наставляемого. По запросу он выдаёт алгоритм, варианты фраз, чек - лист или пример разрешения ситуации — это особенно ценно в моменты стресса, когда педагогу нужно принять решение за считанные минуты. Чат - бот не заменяет наставника, но снимает часть рутинной нагрузки и позволяет сосредоточиться на сути взаимодействия.

Наставляемый не просто осваивает предложенные материалы, но и активно участвует в их доработке, внося значимую новизну в общую работу:

- Разработал серию инфографик, визуализирующих ключевые алгоритмы тетради (подготовка сообщения, структура мини консультации, шаги метода FIR). Инфографика соответствует заданным алгоритмам: содержит только ключевые слова - якоря и логику шагов, чтобы в напряжённой ситуации педагог мог быстро «схватить» алгоритм и говорить своими словами.
- Активно разрабатывает ответы и вопросы для чат - бота, подбирая формулировки, максимально близкие к реальному стилю общения в ДОУ. Это повышает доверие к инструменту и делает его более «живым» и применимым в ежедневной практике.

Благодаря комплексному подходу — сочетанию структурированных алгоритмов, наглядных материалов и цифровой поддержки — наставляемый преодолевает ключевые профессиональные и личностные трудности:

- снижается уровень тревожности за счёт предсказуемости действий и наличия понятных опор;
- навыки доводятся до автоматизма благодаря регулярной практике и своевременной обратной связи;
- формируется устойчивая профессиональная уверенность и способность выстраивать партнёрские отношения с семьями;
- педагог учится отделять эмоции от фактов, сохранять профессиональные границы и фокусироваться на интересах ребёнка.

Рабочая тетрадь с алгоритмами, наглядная инфографика и чат - бот становятся для педагога удобными и доступными ресурсами, которые можно регулярно использовать в повседневной работе. В результате начинающий специалист не просто получает набор «готовых ответов», а осваивает систему профессиональной коммуникации, позволяющую уверенно действовать в любых ситуациях — ради благополучия и комфорта каждого ребёнка. Специфика города Ростова – на – Дону придаёт этой проблематике дополнительную

глубину. Будучи крупным многонациональным и социально неоднородным мегаполисом, город формирует разнообразный контекст взаимодействия с семьями: в детских садах встречаются родители с разным уровнем вовлечённости в образовательный процесс, различными культурными установками и ожиданиями от дошкольного учреждения. Это предъявляет повышенные требования к коммуникативной гибкости педагога: ему необходимо выстраивать диалог с учётом особенностей каждой семьи, сохраняя при этом профессиональные границы и единый подход к организации воспитательно-образовательного процесса. Городская система методической поддержки активно развивает наставнические практики и создаёт пилотные площадки для внедрения современных форматов сопровождения молодых специалистов — и программа «Путь к уверенному диалогу» полностью соответствует этим тенденциям. Она предлагает не разовое мероприятие, а непрерывную систему сопровождения, сочетающую регулярную практику, своевременную обратную связь и цифровые инструменты поддержки. Существенным фактором актуальности становится и стремительная цифровизация коммуникации с родителями: мессенджеры, чаты и онлайн - опросы прочно вошли в повседневную жизнь дошкольных учреждений. Для начинающего воспитателя такая среда несёт дополнительные риски: неосторожная формулировка в переписке способна быстро привести к эскалации напряжённости. Именно поэтому особую ценность приобретают готовые речевые модули, отработанные алгоритмы ответов и чёткие правила цифрового этикета — все эти элементы включены в содержание программы.

Таким образом, актуальность программы наставничества обусловлена гармоничным сочетанием нормативных требований федерального уровня, выраженной потребности в методической поддержке на уровне Ростовской области и особенностей городской среды Ростова — на — Дону. Она адресно отвечает на реальные трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги, и создаёт необходимые условия для их успешного профессионального становления, позволяя уверенно и компетентно выстраивать взаимодействие с семьями воспитанников.

1.2. Цель и задачи

Цель: повышение психологических и педагогических компетенций начинающего педагога как условие эффективного взаимодействия с родителями.

Задачи:

- сформировать у начинающего педагога устойчивые навыки конструктивного диалога с родителями, снизить уровень профессиональной тревожности и закрепить кадры в профессии.
- способствовать освоению начинающим педагогом конкретных инструментов коммуникации (шаблоны, алгоритмы, речевые модули);
- отработать навыки в реалистичных сценариях (ролевые игры, разбор кейсов, симуляции чатов);
- обеспечить методическое сопровождение при использовании цифровых инструментов (чат - бот, рабочая тетрадь);
- воспитание культуры взаимоотношений начинающего педагога с семьями воспитанников.

1.3. Планируемые результаты

- 100 % молодых педагогов освоят базовые алгоритмы коммуникации;
- не менее 80 % участников отметят рост уверенности в общении с родителями (по шкале самооценки);
- сокращение количества конфликтных обращений на 30 % в течение года.
- формирование культуры партнёрства с семьями
- снижение уровня профессиональной тревожности у молодых педагогов;
- закрепление молодых специалистов в профессии;
- создание внутри ДООУ банка лучших практик и методических материалов

1.4 Принципы и подходы к формированию Программы

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества

с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях

1.5. Методы и приёмы

Центральным методическим инструментом программы стала *рабочая тетрадь «Диалог с родителями: уверенно и по делу»* (Приложение) — практичное и живое пособие, которое становится для молодого педагога надёжным проводником в непростом искусстве профессионального общения. В ней собраны не отвлечённые теории, а конкретные решения для самых частых и порой непростых ситуаций: от сообщения в родительском чате и короткой консультации у шкафчика до родительского собрания и деликатного разговора в напряжённой обстановке. Тетрадь предлагает чёткие алгоритмы действий, которые помогают не растеряться и выстроить разговор логично и уважительно. В её арсенале — готовые шаблоны сообщений, позволяющие сформулировать мысль точно и без лишней эмоциональной окраски, и чек-листы, которые помогают ничего не упустить и держать под контролем даже самые насыщенные дни. Особую ценность представляют диагностические карты: с их помощью молодой специалист может увидеть собственные зоны роста, понять, где чаще всего возникают трудности, и целенаправленно над ними работать. А банк кейсов с разбором типичных ошибок и речевыми заготовками превращает чужой опыт в понятный и сразу применимый ресурс: педагог не просто узнаёт, как можно было поступить иначе, но и берёт на вооружение готовые фразы, уместные в разных обстоятельствах.

Дополняет тетрадь *чат-бот для молодых воспитателей* — компактный и оперативный помощник, который всегда «под рукой». Сейчас он работает в тестовом режиме, но уже способен стать той самой опорой в моменте, когда ситуация требует быстрого и грамотного решения. Бот предлагает готовые шаблоны и подсказки, напоминающие об основных алгоритмах, помогает сориентироваться в сложной ситуации, предлагая варианты ответов и позволяя заранее продумать свою реакцию. Кроме того, он служит удобной навигацией по материалам программы: по запросу тут же даёт ссылки на нужные страницы рабочей тетради и памятки, чтобы педагог мог быстро освежить в памяти ключевые приёмы.

В основе всей практики лежат проверенные и деликатно адаптированные к работе в детском саду *коммуникативные техники*. Например, метод FIR (Факт — Влияние — Решение) позволяет говорить о непростой ситуации спокойно и предметно: сначала обозначить факт без оценок, затем показать, как он отражается на ребёнке, и предложить совместный путь решения — и всё это без упрёков и обвинений. Приём «бутерброд» помогает бережно подавать сложные темы: начать с чего-то позитивного, затем аккуратно обозначить трудность и завершить на доброжелательной ноте, сохраняя атмосферу

партнёрства. Если напряжение нарастает, выручает техника «стоп-фраза и перенос»: короткая, нейтральная фраза мягко останавливает эскалацию и предлагает перенести разговор в более подходящее место и время. «Я - высказывание» даёт педагогу способ честно и профессионально обозначить свои наблюдения и переживания, не переходя на оценки и не задевая родителя. А простой, но удивительно действенный приём «три плюса» — улыбка, обращение по имени - отчеству и уместный комплимент — работает, как мягкий способ снизить напряжение и создать доброжелательный тон с первых секунд общения.

Вместе эти инструменты образуют целостную систему поддержки: тетрадь даёт глубину и структуру, чат - бот — оперативность и уверенность в моменте, а отработанные приёмы становятся привычными и естественными способами взаимодействия, которые со временем превращаются в устойчивые профессиональные навыки.

1.6 Научная и практическая обоснованность.

Программа наставничества «Путь к уверенному диалогу» — это не просто набор рекомендаций, а продуманная система, в которой научная строгость органично сочетается с практической пользой. Её сила — в умении превратить теоретические знания в живые профессиональные навыки: начинающий педагог не просто узнаёт, как правильно действовать, а по-настоящему осваивает нужные приёмы и учится уверенно чувствовать себя даже в непростых разговорах с родителями.

В основе программы лежат авторитетные научные концепции, каждая из которых отвечает за свой важный пласт работы — от логики обучения до эмоциональной поддержки молодого специалиста.

Опора на идеи М. Ноулза, основоположника андрагогики, задаёт сам принцип построения обучения: взрослый человек лучше всего усваивает то, что может сразу применить. Поэтому программа не предлагает отвлечённых теорий — она строится вокруг реальных рабочих ситуаций. Педагог с первых шагов пробует новые приёмы в своей повседневной практике, опираясь на уже имеющийся у него опыт. Такой подход позволяет не откладывать полезные инструменты «на потом», а встраивать их в привычный ритм работы.

Концепции М. В. Кларина формируют организационную канву сопровождения. Согласно его взглядам, профессиональное развитие происходит в цикле «действие — рефлексия — коррекция», а поддержка должна быть многоуровневой. Именно так устроена программа: она объединяет индивидуальную работу с наставником, групповую рефлекссию и цифровые инструменты в единую методическую экосистему. Связка «наставник — рабочая тетрадь — чат - бот» даёт педагогу разные форматы помощи, а регулярный разбор опыта помогает закреплять навыки системно и осознанно.

Исследования Э. Ф. Зеера позволяют тонко учитывать психологию адаптации молодого специалиста. Начало профессионального пути нередко сопровождается тревогой, неуверенностью и страхом ошибиться. Программа бережно относится к этим переживаниям: она создаёт предсказуемую и понятную систему опор, снижает неопределённость и позволяет двигаться вперёд без излишнего стресса. Важна и постепенность: педагог не оказывается один на один со сложной задачей, а проходит путь от наблюдения к самостоятельным действиям, получая на каждом этапе необходимую поддержку.

Практические инструменты программы точно соответствуют этим научным подходам и делают их ощутимыми в ежедневной работе. Чёткие алгоритмы и чек - листы дают педагогу понятную структуру для решения типичных задач: от составления сообщения в родительском чате до разрешения напряжённой ситуации по методу FIR (Факт — Влияние — Решение). Такие пошаговые инструкции становятся надёжной опорой, которая помогает сохранять спокойствие и профессиональную позицию даже в эмоционально заряженной обстановке.

Важную роль играет работа с реальными кейсами и структурированной рефлексией. Каждый модуль программы предлагает ситуации, близкие к повседневной практике детского сада. После их разбора педагог фиксирует свой опыт по простой схеме: что хотел сделать, что получилось, где почувствовал тревогу и какой приём оказался полезным. Такой осознанный анализ превращает случайный опыт в устойчивые навыки и помогает лучше понимать собственные профессиональные реакции.

Наглядность — ещё один важный элемент поддержки. Инфографика, карточки и памятки представляют ключевые алгоритмы в удобной визуальной форме: короткие фразы - якоря, схемы шагов, цветовые обозначения для разных типов ситуаций. Это позволяет быстро сориентироваться и не растеряться в напряжённый момент. Педагог не обязан заучивать тексты наизусть: он видит логику действий и может спокойно говорить своими словами, сохраняя нужную структуру.

Цифровые инструменты дополняют систему поддержки. Чат - бот в тестовой системе работает как оперативная «шпаргалка»: в нужный момент он подскажет алгоритм, подходящую фразу или чек - лист. Это не замена наставнику, а удобная опора, которая снимает часть рутинной нагрузки и помогает сосредоточиться на главном — на сути разговора и интересах ребёнка.

Особое внимание уделено постепенному наращиванию сложности. Педагог движется по чёткой траектории: от наблюдения — к совместным действиям, затем к пробам под наблюдением и, наконец, к самостоятельным

шкам. На каждом этапе предусмотрены понятные критерии готовности и своевременная обратная связь. Такой бережный подход помогает избежать перегрузки, снижает риск выгорания и позволяет уверенности расти естественно и прочно.

Таким образом, «Путь к уверенному диалогу» — это целостная система поддержки начинающего педагога. Она опирается на серьёзную научную базу и в то же время остаётся предельно практичной: каждый её элемент создан для того, чтобы молодой специалист мог уверенно и профессионально выстраивать диалог с семьями воспитанников, опираясь на понятные, проверенные и удобные инструменты.

1.7. Меры по минимизации рисков

Риск	Меры минимизации
Низкая вовлечённость наставников	Чёткие роли и критерии эффективности; нематериальная мотивация (грамоты, публикации, выступления на конференциях)
Сопротивление изменениям со стороны педагогов	Пилотная группа; демонстрация быстрых результатов; вовлечение в разработку материалов
Перегрузка молодых педагогов	Короткие регулярные сессии вместо длинных тренингов; интеграция в рабочий процесс
Технические проблемы с чат-ботом	Резервные каналы поддержки (чат группы, памятки, очные консультации)
Нехватка времени на обратную связь	Стандартизированные чек - листы и шаблоны обратной связи; фокус на 1–2 ключевых аспекта за встречу

1.8. Адаптивность и устойчивость к внешним воздействиям

От имени коллектива дошкольного образовательного учреждения можем с уверенностью сказать: программа наставничества «Путь к уверенному диалогу» полностью соответствует сфере применения и готова к внедрению в практику работы ДОУ. Её ценность — не в абстрактной «универсальности», а в точной настройке на реальные условия нашего профессионального мира.

Адаптивность и устойчивость программы — это не просто пункты в описании, а её живая суть: она остаётся полезной именно в той непростой, динамичной реальности, в которой ежедневно работает воспитатель. Мы не стремимся дать готовое решение на все случаи жизни — вместо этого программа

предлагает надёжный каркас, на который удобно наращивать собственные практики, чутко подстраиваясь под особенности каждой группы и каждой семьи.

С самого начала программа создавалась с учётом специфики дошкольного образования: в ней учтён плотный, насыщенный ритм работы воспитателя, эмоциональная чувствительность тем, связанных с детьми, и особая природа общения с родителями, для которых любой вопрос о ребёнке почти всегда связан с личными переживаниями и тревогой. Это не перенесённая извне методика, а система, выросшая из реальных запросов и типичных трудностей наших педагогов. Именно поэтому она органично встраивается в повседневную работу, не требуя от молодого специалиста ломать привычные процессы или действовать «вразрез» с устоявшейся культурой детского сада.

Оригинальность программы — в её целостности. Алгоритмы, инфографика и чат - бот здесь не существуют как разрозненные инструменты: они образуют единую экосистему поддержки, где каждый элемент усиливает другие. Алгоритм даёт чёткую последовательность действий; инфографика позволяет быстро вспомнить главное и не растеряться в напряжённый момент; чат - бот становится тем самым «тихим помощником», который вовремя подскажет нужную фразу или шаг. Такое сочетание делает систему по-настоящему рабочей: педагог может опираться на неё и при глубокой проработке сложной ситуации, и когда нужно буквально за несколько секунд найти подсказку.

Программа сохраняет свою полезность даже в условиях постоянных перемен. Её алгоритмы опираются на универсальные принципы коммуникации — умение услышать, сформулировать мысль без обвинений, предложить решение и при этом сохранить профессиональные границы. Эти навыки одинаково важны и в группе раннего возраста, и в подготовительной к школе, и при работе с семьями, уровень вовлечённости которых может сильно различаться. Независимо от состава группы, социального контекста или особенностей контингента, базовые приёмы работают стабильно — а значит, программа остаётся ценной даже при смене состава воспитанников или изменении внутренних правил учреждения.

Гибкость заложена в самой структуре программы: банк кейсов, шаблоны и алгоритмы легко дополнять новыми ситуациями, которые неизбежно появляются в живой практике. Если в детском саду увеличивается число инклюзивных групп, мы можем аккуратно добавить специальные сценарии взаимодействия, учитывающие особые потребности семей. Если регион выдвигает новые требования к документообороту или формату встреч, в систему органично встраиваются соответствующие памятки и образцы — без необходимости полностью перестраивать программу. Такая модульность позволяет бережно донстраивать систему: ядро остаётся неизменным, а актуальность — постоянно растёт.

Устойчивость к внешним воздействиям обеспечивается опорой на фундаментальные принципы, не подверженные сиюминутным трендам. Мода на отдельные формулировки и приёмы приходит и уходит, но умение выстраивать уважительный, понятный и профессионально выстроенный диалог остаётся востребованным всегда. Программа не гонится за новизной ради новизны: она даёт то, что действительно помогает в ежедневной работе — ясные ориентиры, проверенные приёмы и главное — чувство опоры, особенно важное для начинающего педагога.

По оценке нашего коллектива, программа:

- **соответствует сфере применения:** разработана специально для ДОУ, учитывает специфику работы воспитателя и особенности взаимодействия с семьями воспитанников;
- **оригинальна:** объединяет алгоритмы, наглядные материалы и цифровую поддержку в единую, слаженно работающую систему;
- **применима в изменяющихся условиях:** универсальные принципы и чёткие алгоритмы позволяют использовать программу в разных возрастных группах и с разными категориями семей;
- **может быть модифицирована:** модульная структура даёт возможность добавлять новые кейсы, шаблоны и темы, адаптировать содержание под инклюзивные группы или региональные особенности;
- **устойчива к внешним воздействиям:** опирается на базовые, проверенные принципы профессиональной коммуникации, которые сохраняют свою ценность вне зависимости от краткосрочных трендов.

Таким образом, «Путь к уверенному диалогу» — это не отвлечённая теория, а практичная, гибкая и надёжная система поддержки, которая органично ложится на реальную работу дошкольного учреждения и помогает молодым педагогам уверенно и профессионально выстраивать диалог с родителями.

2. Содержательный раздел

Сроки реализации: 2026-2029г

Реализацию программы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный*.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления реализации программы, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса наставничества.

Происходит информирование педагогического коллектива о подготовке к наставничеству, определен куратор, отвечающий за реализацию персонализированной программы наставничества. Педагогический коллектив участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации наставничества педагогических

работников в ДОУ с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается куратором и представителями педагогической активности ДОУ.

Основной этап реализации программы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов программы наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг реализации понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения программы наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения программы наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых, эффективности деятельности наставников могут проводить куратор и члены педагогической активности ДОУ.

План реализации

<i>№ п/п</i>	<i>Содержание мероприятия</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Сроки реализа ции</i>	<i>Ответственны й</i>
<i>I. Подготовительный этап июль 2026г – август 2026г</i>				
1	Информирование педагогического коллектива о подготовке к программе наставничества, определение куратора и группы педагогической активности, определение пары «наставник – наставляемый»	Протокол заседания	Июль - август	Куратор, группа пед. акт.
2	Анализ профессиональных затруднений	Аналитическая		Куратор,

		справка		пара «наставник/наставляемый», группа пед. акт.
3	Определение задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов	Проект программы наставничества		
4	Разработка локальных актов, регламентирующих организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса наставничества.	Локальные акты, картотеки и пр.		
5	Разработка плана мероприятий реализации программы наставничества	План мероприятий	август	
6	Опрос родителей (входная диагностика) для оценки удовлетворённости коммуникацией, предпочтительных каналов связи и наиболее актуальных тем для обсуждения	Аналитическая справка		Куратор, группа пед. акт.

*II. Основной этап
сентябрь 2026г – август 2029г*

	- Изучение методической литературы, образовательных программ, современных педагогических статей - Усовершенствование конспектов мероприятий, акций, родительских собраний - Обновление демонстрационного материала - Обновление родительских уголков в группах - Актуализация информации для просвещения родителей - Подготовка фото и видео материалов о проделанной работе для размещения на сайте ДОУ и сообществах в соц. сетях - Пополнение методическими рекомендациями рабочей тетради - Усовершенствование чат-бота	Актуализация локальных актов	постоянно	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
--	--	------------------------------	-----------	--

2026/2027уч.г

1	Проектирование рабочей тетради для наставляемого	Проект рабочей тетради	сентябрь	Куратор, наставник
2	Взаимопосещение «Диалог в действии»: Молодой педагог проводит индивидуальную консультацию или фрагмент родительского собрания под наблюдением наставника. Затем наставник проводит занятие — молодой педагог наблюдает. Совместный анализ по чек-листу.	Молодой педагог увидел приёмы в действии; получил обратную связь; наставник определил зоны роста и сильные стороны новичка	В теч. года	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
3	Мастер-класс «Три шага к уверенному диалогу» : Практическое занятие: алгоритм «признать эмоцию — дать факт — предложить действие», отработка шаблонных фраз под свой стиль речи, мини-ролевые игры.	освоение базового алгоритма диалога.	сентябрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»

	Совместная подготовка родительского мероприятия: Наставник и молодой педагог вместе планируют тематическую встречу или день открытых дверей: определяют цель, структуру, роли, материалы. Молодой педагог ведёт часть мероприятия самостоятельно.	Начинающий педагог прошёл полный цикл — от цели до рефлексии; сформировано системное понимание процесса подготовки и проведения.		
4	Разбор кейсов «Живые ситуации»: Парные встречи раз в 2 недели: разбор реальных коммуникативных ситуаций из практики молодого педагога (чат, претензия, сложный вопрос на собрании). Поиск вариантов ответа, моделирование альтернативных формулировок.	Снижение тревожности перед типичными ситуациями; банк отработанных кейсов с вариантами решений; предупреждение конфликтов, а не разбор постфактум.	октябрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
5	Мини-тренинг «Цифровой этикет»: Практикум по правилам общения в родительских чатах: структура сообщения, тон, границы, время ответа, перевод сложной темы в личную встречу. Разбор реальных скрин шотов переписок.	Освоены 3–5 шаблонов сообщений; сформированы единые правила ведения чатов; снижено количество недопониманий в цифровых каналах.	ноябрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
6	Тренинг «Работа с возражениями и эмоциями»: Ролевая игра: родитель с заданной эмоцией и мотивацией, воспитатель — применяет алгоритм активного слушания. Обратная связь по схеме «что помогло — что усилить».	Участники отработали навык отделения эмоции от содержания; умеют не оправдываться, а переводить разговор в конструктивное русло	декабрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
7	Промежуточная диагностика «Точка роста»: Повторное анкетирование педагогов и родителей. Сравнение с исходными данными. Анализ дневников наставничества.	Объективная картина динамики; корректировка индивидуальных планов при необходимости.	январь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
8	Педагогическая мастерская «Делимся опытом»: Молодые педагоги представляют на педсовете 1–2 кейса своего роста: ситуация, что применили, результат. Наставники дополняют и комментируют.	рефлексия; закрепление достижений; обмен практиками внутри коллектива.	февраль	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
9	Создание методического сборника: Сбор лучших сценариев, шаблонов сообщений, памяток, разборов кейсов в единый банк. Оформление, утверждение, распространение среди педагогов ДОУ.	Доступный ресурс для всех педагогов; основа для масштабирования программы на следующие годы.	март	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
10	Итоговая рефлексивная встреча «Мой путь»:	Зафиксированный	апрель	Куратор,

	Финальная встреча пар: обсуждение изменений за период, что стало сильнее, что дальше развивать. Заполнение итоговых чек-листов.	профессиональный рост каждого участника; план дальнейшего самостоятельного развития.		пара «наставник/наставляемый»
11	Презентация промежуточных результатов реализации программы наставничества Подготовка проекта аналитической справки	Промежуточный отчёт	май	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
2027/2028 уч.год				
12	Актуализация банка кейсов и шаблонов: добавление новых ситуаций (в т. ч. инклюзивные группы, многонациональная среда, высокая тревожность родителей)	Расширенный банк кейсов; готовые решения для новых контекстов	Сентябрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
13	Цикл микросессий «Уверенный диалог в моменте»: короткие 30-минутные практикумы (1 раз в месяц) по актуальным темам (конфликтные сообщения в чате, деликатные темы, работа с обобщениями «всегда/никогда»)	Автоматизация 3–4 ключевых приёмов; снижение тревожности в типовых ситуациях	Октябрь –апрель	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
14	Супервизия сложных случаев: ежемесячные встречи с педагогом - психологом; разбор эмоционально напряжённых ситуаций; элементы когнитивно - поведенческой тренировки (работа с когнитивными искажениями, техники саморегуляции)	Снижение уровня профессиональной тревожности; инструменты самопомощи	В течение года	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
15	Обновление рабочей тетради «Диалог с родителями: уверенно и по делу»: добавление новых разделов (в т. ч. сценарии для инклюзивных групп, памятки по межкультурной коммуникации)	Актуализированная рабочая тетрадь; единый стандарт коммуникации в ДОУ	Ноябрь–декабрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
16	Тематический педсовет «Культура партнёрства с семьями»: презентация лучших практик, обсуждение единых правил коммуникации, формирование корпоративных стандартов	Единые правила коммуникации в ДОУ; укрепление культуры партнёрства	Февраль	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
17	Промежуточный мониторинг: анкетирование педагогов (самооценка уверенности), анализ обращений родителей, статистика по конфликтным ситуациям	Аналитическая справка; корректировка программы при необходимости	Январь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
18	Практикум «Родительское собрание как партнёрская встреча»: проектирование	Молодой педагог уверенно проектирует	Март	Куратор, пара

	структуры, таймингов, ролей; отработка техник удержания внимания, работы с вопросами и возражениями	и проводит родительское собрание		«наставник/наставляемый»
19	Итоговая рефлексия 2-го года: индивидуальные встречи пар; анализ динамики; фиксация достижений и оставшихся зон роста	План развития на следующий год; признание вклада участников	Апрель–май	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
<i>2028/2029уч.г</i>				
20	Самостоятельное сопровождение молодых педагогов: наставники выступают в роли консультантов; молодые педагоги проводят мини - тренинги для коллег (передача опыта)	Формирование культуры взаимоподдержки; закрепление навыков через преподавание	В течение года	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
21	Развитие чат - бота: наполнение новыми кейсами, сценариями, шаблонами; тестирование функционала «быстрая подсказка в моменте»	Оперативный инструмент поддержки; снижение количества ошибок в цифровой коммуникации	Октябрь – декабрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
22	Серия открытых мероприятий для родителей: «День открытых дверей», тематические встречи, мастер - классы; молодые педагоги — соведущие/ведущие	Опыт публичного выступления; укрепление доверия родителей к молодым специалистам	В течение года	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
23	Финальный мониторинг: сравнение данных входной и итоговой диагностики; анализ статистики по конфликтным обращениям, уровню тревожности, закреплению кадров	Комплексный отчёт о результатах программы; подтверждение достижения целевых показателей	май	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
<i>III. Заключительный этап август 2029г – сентябрь 2029г</i>				
1	Рефлексивные сессии и поощрение участников: награждение наставников и наставляемых, публичное признание достижений	Повышение мотивации; укрепление статуса наставничества в коллективе Распространение лучших практик; повышение репутации ДОУ Проект	Июнь-сентябрь	Куратор, пара «наставник/наставляемый»
2	Диссеминация педагогического опыта: публикация методических материалов, участие в городских методических площадках, представление кейсов на конференциях			
3	Планирование следующего этапа: анализ результатов, выявление новых запросов, формирование дорожной карты на 2029–2032 гг.			

		следующего этапа программы наставничеств а (при необходимост и)		
--	--	---	--	--

3. Организационный раздел

3.1 Кадровые условия реализации

Успешная реализация программы во многом опирается на слаженную работу команды, в которой каждый участник занимает свою значимую роль и вносит вклад в профессиональное становление молодых педагогов. Ключевым звеном здесь выступает фигура наставника — опытного воспитателя, обладающего не только высоким уровнем методической подготовки, но и развитой эмоциональной компетентностью, способностью бережно и точно давать обратную связь. К наставникам предъявляются особые требования: это педагоги со стажем работы в ДОО не менее трёх лет, имеющие устойчивые позитивные результаты в работе с родителями, владеющие конструктивными способами разрешения конфликтных ситуаций и готовые делиться своим опытом. Не менее важны и личностные качества — умение слышать, поддерживать, тактично указывать на зоны роста, не обесценивая усилий начинающего коллеги.

Формирование наставнических пар происходит осознанно и поэтапно. Сначала администрация ДОО совместно с куратором программы проводит предварительный отбор кандидатов в наставники, опираясь на рекомендации старшего воспитателя, отзывы коллег и результаты самооценки самих педагогов. Параллельно выявляются молодые специалисты, которым особенно необходима поддержка: учитываются стаж работы, результаты анкетирования по уровню уверенности в общении с семьями, а также зафиксированные профессиональные затруднения. Подбор пары строится не только на профессиональном соответствии, но и на психологической совместимости: важно, чтобы между наставником и наставляемым складывались доверительные отношения, в которых молодой педагог не боится задавать вопросы, признавать ошибки и пробовать новые приёмы. Окончательное закрепление пар оформляется приказом заведующего, а их работа выстраивается на основе индивидуального маршрута сопровождения.

Куратор программы — ещё одна значимая кадровая позиция, обеспечивающая системность и контроль качества наставнической работы. Эту функцию может выполнять старший воспитатель, методист или педагог-психолог, обладающий пониманием андрагогических принципов и

опытом организации методической поддержки. В задачи куратора входит координация работы наставников, проведение установочных и рефлексивных встреч, мониторинг промежуточных результатов, организация супервизий и своевременная корректировка индивидуальных маршрутов. Куратор также отвечает за методическое оснащение программы: актуализацию рабочей тетради, наполнение банка кейсов, настройку чат-бота и подготовку материалов для практикумов.

Важную роль в реализации программы играют и другие специалисты ДОУ, дополняющие наставническую поддержку профессиональной экспертизой. Педагог-психолог помогает разбирать эмоционально напряжённые ситуации, проводит мини-тренинги по снижению тревожности и формированию уверенного поведения, участвует в разборе сложных кейсов. Учитель-логопед и дефектолог вносят вклад при адаптации коммуникативных приёмов для взаимодействия с семьями детей с ОВЗ — они помогают формулировать сообщения так, чтобы они были понятны, бережны и одновременно профессиональны. Музыкальный руководитель и инструктор по физической культуре, как члены единого педагогического коллектива, участвуют в формировании общей культуры коммуникации: на общих планерках и методических встречах они делятся своими удачными практиками взаимодействия с родителями, тем самым расширяя репертуар приёмов, доступных молодым специалистам.

Для поддержания мотивации наставников в ДОУ предусматривается система нематериального и частичного материального поощрения. К нематериальным стимулам относятся публичное признание заслуг на педагогических советах, возможность представить свой опыт на городских и региональных методических площадках, включение в состав творческих групп и экспертных комиссий. Материальное стимулирование реализуется в рамках действующих локальных актов учреждения — через установление доплат или баллов в системе оценки эффективности деятельности. Такой подход подчёркивает ценность наставничества как значимого направления работы и способствует формированию в коллективе устойчивой культуры взаимоподдержки.

Немаловажным кадровым ресурсом становится и сам коллектив ДОУ: атмосфера открытости, готовности делиться опытом и взаимной поддержки существенно повышает результативность программы. Регулярные короткие встречи наставнических пар с куратором, общие рефлексивные сессии и «методические пятиминутки» позволяют не только оперативно решать возникающие вопросы, но и укреплять профессиональное сообщество, где каждый педагог чувствует себя частью единой команды.

Таким образом, кадровые условия программы выстроены так, чтобы сочетать профессионализм, психологическую безопасность и системную

поддержку: опытные наставники передают практические навыки, куратор обеспечивает целостность процесса, узкие специалисты вносят экспертность, а коллектив создаёт среду, в которой молодой педагог может уверенно осваивать искусство профессионального диалога и постепенно становиться самостоятельным, компетентным и устойчивым специалистом.

3.2 . Практическая реализуемость и оптимальность по затратам и результатам

Практическая реализуемость программы «Путь к уверенному диалогу» построена *на бережном отношении к ресурсам дошкольного учреждения* — она не требует масштабных вложений или отрыва педагогов от основной работы, а органично встраивается в привычный ритм жизни детского сада. Её сила — в умении опираться на то, что уже есть: на опыт коллектива, внутренние компетенции и простые цифровые инструменты, которые делают поддержку доступной и своевременной.

Кадровые ресурсы формируются за счёт опытных воспитателей, которые становятся наставниками. Это не дополнительная нагрузка, ложащаяся тяжёлым бременем на плечи коллег, а осмысленное перераспределение задач, при котором наставническая деятельность становится частью профессиональной роли педагога. Мотивация здесь строится не только на материальных стимулах, но и на признании: статус наставника, возможность представить свой опыт на методических площадках, публикации и выступления дают педагогу ощущение значимости своего вклада. Так наставничество перестаёт быть «ещё одной обязанностью» и становится осознанной профессиональной позицией, в которой опытный специалист видит возможность не просто помочь новичку, а укрепить репутацию всего коллектива.

Методическая база программы продумана так, чтобы быть максимально доступной и удобной в использовании. Рабочая тетрадь может существовать как в печатном, так и в электронном формате — это позволяет выбрать наиболее экономичный и практичный вариант для конкретного учреждения. Инфографика, выполняющая роль наглядной «шпаргалки», разрабатывается силами внутренних специалистов: методистов, педагогов, владеющих базовыми дизайнерскими навыками, — и потому не требует привлечения сторонних подрядчиков. Чат-бот, пока работающий в тестовом режиме, создаётся как часть самой программы наставничества: его наполнение формируется из уже отработанных кейсов и шаблонов, а техническая реализация остаётся достаточно простой и не ресурсоёмкой. Таким образом, ключевые инструменты программы рождаются внутри коллектива и становятся его общим достоянием.

Временные затраты выстроены так, чтобы не перегружать участников. Еженедельные 30-минутные практикумы органично вписываются в расписание: их можно проводить в методический день, во время планерки или как короткую

сессию между основными делами. Индивидуальная обратная связь от наставника занимает 15–30 минут и строится не как формальный отчёт, а как живой профессиональный разговор: разбор конкретной ситуации, совместный поиск решения, отработка фразы, которая поможет в следующий раз. Такой формат делает наставничество не отвлечённой теорией, а инструментом, который напрямую помогает справляться с ежедневными задачами.

Экономический эффект программы проявляется не в прямой финансовой прибыли, а в устойчивых организационных выгодах. *Снижение текучести кадров* — один из самых значимых результатов: когда молодой педагог чувствует поддержку, быстрее осваивает сложные зоны работы и обретает уверенность, он с большей вероятностью остаётся в профессии и в конкретном учреждении. Уменьшение количества конфликтных ситуаций экономит не только эмоциональные, но и административные ресурсы: меньше служебных записок, внеплановых встреч и кризисных разборов. Повышение удовлетворённости родителей укрепляет репутацию детского сада, усиливает доверие к педагогам и способствует формированию партнёрских отношений, в которых семья и ДОО действуют как единая команда в интересах ребёнка.

При этом затраты остаются минимальными именно *за счёт опоры на внутренние ресурсы и цифровые решения*. Программа не стремится заменить живую работу педагога сложными и дорогими технологиями, а, напротив, делает акцент на том, что по-настоящему ценно: на опыте наставников, на простых, но эффективных инструментах и на культуре взаимоподдержки. В этом и заключается её оптимальность: небольшие вложения времени и сил дают ощутимый, измеримый результат, который улучшает атмосферу в коллективе, укрепляет профессиональную устойчивость педагогов и повышает качество взаимодействия с семьями.

Так программа «Путь к уверенному диалогу» доказывает, что эффективная поддержка молодых специалистов может быть не только содержательной и научно обоснованной, но и по-хозяйски разумной — такой, которая бережно использует имеющиеся возможности и возвращает учреждению гораздо больше, чем требует от него на старте.

3.3 Перечень используемой литературы и нормативно-правовых документов

Нормативно-правовая база

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (актуальная редакция). — Официальный источник: pravo.gov.ru.

- Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО)».
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утверждённый приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н.
- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации по развитию системы наставничества в образовательных организациях

Литература

- Ноулз М. (Malcolm Knowles) — труды по андрагогике (теории обучения взрослых), где обосновывается приоритет практики, опоры на опыт обучающегося и обучения «здесь и сейчас».
- Кларин М. В. — работы по современным моделям наставничества и сопровождению профессионального развития педагогов.
- Зеер Э. Ф. — исследования по психологии профессионального становления и адаптации молодых специалистов в образовательной среде.
- Роджерс К. — идеи эмпатического слушания и партнёрского диалога, применимые в коммуникации педагога с родителями.
- Томас К., Килманн Р. — модель стилей поведения в конфликте (используется для формирования у педагогов осознанного выбора стратегии взаимодействия).
- Практические пособия по конструктивной коммуникации и деэскалации напряжённых ситуаций (методические сборники региональных ИРО и методических центров Ростовской области) — дают адаптированные под ДООУ речевые модули и алгоритмы.
- Аарон Бек, Дэвид Кларк — основы когнитивно-поведенческой терапии (КПТ), элементы которой применяются для снижения профессиональной тревожности педагогов (работа с когнитивными искажениями, формирование предсказуемых алгоритмов действий).
- Материалы по стресс-менеджменту и эмоциональной саморегуляции для педагогических работников — используются для разработки мини-тренингов и техник самопомощи.
- Белая К. Ю. — методические рекомендации по организации методической работы в ДООУ (планирование, формы и методы поддержки педагогов).
- Региональные методические сборники и аналитические отчёты методических служб Ростовской области по работе с молодыми специалистами и взаимодействию с семьями воспитанников — содержат

статистику запросов на методическую поддержку и типовые затруднения педагогов.

Локальные и цифровые ресурсы

- Локальные акты и положения ДООУ по наставничеству, организации методической работы и взаимодействию с родителями — обеспечивают организационно-правовую основу программы.
- Банк кейсов, шаблоны сообщений, памятки и инфографика, разработанные внутренними специалистами ДООУ и региональными методическими центрами — используются как практическая база для отработки навыков.

4. Краткая презентация Программы

Программа наставничества «Путь к уверенному диалогу» помогает молодым воспитателям обрести профессиональную уверенность в самом непростом участке работы — в общении с родителями.

Начинающие педагоги нередко испытывают тревогу, сталкиваясь с напряжёнными формулировками в чатах, внезапными запросами или сложными разговорами «в дверях» — и это нормально: выстроить уважительный, конструктивный диалог, где в центре — интересы ребёнка, непросто без опоры. Наша программа как раз и становится такой опорой.

В её основе — не абстрактные теории, а живая практика: реальные кейсы, разбор типичных ситуаций, отработка речевых приёмов и чётких алгоритмов, которые можно сразу применять в ежедневной работе. Молодой специалист осваивает техники, помогающие отделять эмоции от фактов и предлагать решения без упреков — например, метод FIR (Факт — Влияние — Решение) или приём «бутерброд». При этом педагог не заучивает шаблонные фразы, а учится адаптировать опорные формулировки под свой стиль — так речь звучит естественно, а позиция остаётся профессиональной.

Ключевой инструмент программы — рабочая тетрадь «Диалог с родителями: уверенно и по делу». Это своего рода конструктор коммуникации: в нём собраны алгоритмы, чек-листы, инфографика и банк кейсов с вариантами решений. Рядом всегда есть «тихий помощник» — чат-бот в тестовом режиме: он быстро подскажет нужный алгоритм или пример формулировки, когда секунды на счету.

Наставник сопровождает молодого коллегу «в моменте»: вместе разбирают переписку, готовят мини консультацию или родительское собрание, анализируют, что сработало, а где проявилась тревожность. Так навыки доводятся до автоматизма, а неуверенность постепенно уступает место устойчивой профессиональной уверенности.

Программа рассчитана на три года и выстроена по принципу «от наблюдения к самостоятельным действиям»: короткие регулярные сессии органично вписываются в плотный график воспитателя, а индивидуальная траектория сопровождения учитывает конкретные трудности и сильные стороны педагога. Результаты измеримы: рост уверенности по шкале самооценки, снижение числа конфликтных обращений, формирование культуры партнёрства с семьями.

«Путь к уверенному диалогу» — это система поддержки, которая помогает начинающему воспитателю не просто справляться с трудными ситуациями, а выстраивать доверительный, уважительный диалог с родителями — ради благополучия и комфорта каждого ребёнка.