

«Принято»
на Педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад №303» г.о. Самара
Протокол № 1
от «28» 08 2025 года

МБДОУ «Детский сад №303» г.о. Самара
«Утверждаю»
Заведующий
И.А. Воронкова
Приказ № 126
«28» 08 2025 года



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 303»
городского округа Самара

Самара, 2025

«Принято»

«Утверждаю»

на Педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад №303» г.о. Самара
Протокол № 1
от «___» _____ 2025года

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №303» г.о. Самара
_____ И.А. Воронкова
Приказ № _____
«___» _____ 2025года

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 303»
городского округа Самара

Самара, 2025

Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» городского округа Самара
Авторы	Наставники Мальцева О.Ю., Семава Н.Н., Жабина А.П., Под руководством старшего воспитателя Мартыновой Л.В.
Организация исполнитель	МБДОУ «Детский сад № 303» г. о. Самара
Целевая аудитория	Молодые педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет или от 3-5 лет Наставники педагоги с стажем работы и с высшей квалификационной категорией.
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	этап – диагностический (сентябрь) этап – практический (октябрь – апрель) этап – аналитический (май)
Цель	Методическое сопровождение профессионального развития и роста педагогических работников, создание условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых)
Задачи	- адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре; - создание условий для передачи наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик; - создание условий для непрерывного развития и саморазвития, профессионального становления наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований; -создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата; - снижение текучести кадров в организации и мотивации работников.
Основные направления	- повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса; - формирование навыка ведения педагогической документации; - изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно -образовательного процесса; - развитие профессиональной компетенции; - изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. Сочетание теоретических и практических форм работы. Анализ результатов работы.

	Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	- функционирующая система психолого-педагогического сопровождения профессионального и личностного развития, как наставников так и наставляемых; - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников; - практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий, индивидуальных образовательных программ; - улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

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

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

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

Содержание программы

Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель –	Создание условий для адаптации педагога на работе.
Наставляемый	Знакомство с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – Родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы	Дискуссии Круглые столы Деловые игры	
Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов	Убеждения, поощрения беседы	

Анализ педагогических ситуаций	
--------------------------------	--

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Институты переподготовки и повышения квалификации города Самара и Самарской области, другие социальные партнеры.	Уровень ДОО	Выше уровня ДОО
Курсы повышения квалификации.	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая	Аттестация

Районные методические объединения. Районные и областные семинары, конференции. Вебинары. Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	консультация. Самоанализ собственной деятельности. Обучающие семинары. Практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс педагога наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры. Анализ педагогических ситуаций. Диссеминация опыта. Деловая игра. Круглый стол. Конкурс профессионального мастерства.	
--	--	--

Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2	Изучение нормативноправовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4	4. Проведение мониторинга освоения образовательной программы	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных.	Сводная по мониторингу

5	5. Организация развивающей предметнопространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6	9 Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
7	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
8	Введение в процесс аттестации на соответствие занимаемой должности и в последующем на квалификационную категорию.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации
9	Диссеминация педагогического опыта.	оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	