

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза
Михаила Кузьмича Овсянникова с. Исаклы муниципального района Исаклинский Самарской области
(ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы)

ПРИНЯТА

На педагогическом совете
ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова
с. Исаклы
Протокол № 1
от 28 августа 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ
им. М. К. Овсянникова с. Исаклы:

Нестерова Е.Н.
Приказ № 162-21-ОД от 28 августа 2025г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

для работы с молодым педагогом дошкольного образования
в структурном подразделении «Детский сад Теремок» государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Михаила
Кузьмича Овсянникова с. Исаклы муниципального района Исаклинский
Самарской области

Кузаевой Натальи Александровны

на 2025-2026 уч. год

Исаклы, 2025 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа наставничества для работы с молодым педагогом дошкольного образования СП «Детский сад Теремок» ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы
2	Цель	Оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.
3	Задачи	Привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности. Способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
4	Сроки реализации	2025 – 2026 учебный год.
5	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка. Этапы реализации. План работы. Механизм реализации. Мониторинг.
6	Участники программы	Кузаева Наталья Александровна, наставник, Вязникова Юлия Андреевна, наставляемый
7	Ожидаемые результаты	Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодого педагога к педагогической деятельности. Молодой педагог адаптирован к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. Молодой педагог самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс. Молодой педагог умеет качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы. Молодой педагог умеет четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООП ДО ДОУ. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодого педагога.

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 педагоги 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.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим 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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого педагога. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы работы, выстраивание гармоничных отношений с воспитанниками. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологического климата в ОО. Молодой педагог получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик молодого педагога;
- количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную

работу молодого педагога.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку организации и реализации отдельных областей.

Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	О молодом педагоге	О педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Вязникова Юлия Андреевна	Кузаева Наталья Александровна
Образование	Средне-специальное	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Казахский гуманитарно-технический колледж	Самарский педагогический институт им. В.В.Куйбышева
Педагогический стаж	3 года	35 лет
Место работы	СП «Детский сад Теремок» ГБОУ СОШ им. М.К.Овсянникова с. Исаклы	СП «Детский сад Теремок» ГБОУ СОШ им. М.К.Овсянникова с. Исаклы
Должность	Воспитатель	Методист
Специальность и квалификация	ООО «Высшая школа делового администрирования», программа «Теория и методика воспитания детей дошкольного возраста», квалификация - «Воспитатель детей дошкольного возраста»	«Педагогика и методика начального обучения», квалификация-учитель начальных классов
Квалификационная категория	Без категории	Соответствие должности

Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы

с указанием срока наставничества (не менее одного года).

- Закрепление молодого педагога за наставником.
- Подбор методической литературы для изучения молодым педагогом.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

II. Реализационный этап включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ООП ДО СП «Детский сад Теремок» ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодого педагога с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Консультации для молодого педагога по работе с родителями.
- Самообразование молодого педагога.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодого педагога, которая поможет ему не только адаптироваться, но и развить умение на практике, применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающим педагогом является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетенции начинающего педагога.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого педагога в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагога - наставника о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающего педагога в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодого педагога в инновационную деятельность.
6. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального

мастерства начинающего педагога.

7. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

8. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателю.

9. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

10. Обучение педагога правильному и рациональному ведению документации.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение ОД, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодым педагогом 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 молодым педагогом открытых мероприятий в образовательной организации;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Подведение итогов работы.

- Обобщение опыта работы.

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

**План работы наставника с молодым педагогом
на 2025 - 2026 учебный год**

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении локальных нормативных актов детского сада, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	Сентябрь
1. Изучение ведущих видов деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Индивидуальная консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе 2. Подбор диагностического материала.	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 2. Изучение методической литературы по мелкой моторике, обсуждение.	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.	Декабрь

	3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника.	
1. «Организация образовательной работы с детьми в утренние часы» 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе	Январь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым педагогом.	1. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по формированию математических способностей». 2. Посещение ООД по речевому развитию, молодого педагога, обсуждение.	Февраль
1. Организация режимных моментов молодым педагогом	1 Консультация «Формы работы взаимодействия с родителями по формированию математических способностей у детей» 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения	Март
1. Организация деятельности детей во второй половине дня.	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы 2. Задание: Подобрать игры, способствующих речевому развитию детей, составить картотеки.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний оздоровительный период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация «Особенности планирования воспитательно-образовательной работы в летний период в соответствии с ФГОС ДО» 2. Самоанализ молодого педагога	Май

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития

наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;
- оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.