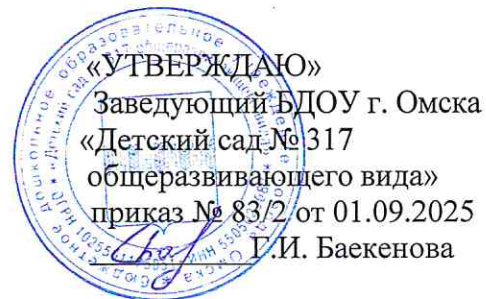


бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Омска
«Детский сад №317 общеразвивающего вида»

«ПРИНЯТО»
на педагогическом совете
протокол № 1 от «15» августа 2025 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»
2025-2026 учебный год

Синчук Людмила Анатольевна,
старший воспитатель

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4
3. Содержание программы.....	5
Этапы реализации программы.....	6
Примерный план работы с молодым педагогом.....	9
Заключение.....	11

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования БДОУ г. Омска «Детский сад № 317 общеразвивающего вида»
Автор	Синчук Л.А.- старший воспитатель
Организация исполнитель	БДОУ г. Омска «Детский сад № 317 общеразвивающего вида»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Непрерывный профессиональный рост, формирование индивидуального стиля деятельности, закрепление молодых специалистов в ДОУ.
Задачи	1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе; 2. Оказание методической помощи молодому педагогу в развитии профессиональных умений и навыков: приобретение навыков практической деятельности с детьми. 3. Формирование потребности и мотивации в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, в непрерывном самообразовании; 4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации.
Ожидаемые результаты	1. Осознание молодыми педагогами собственных профессиональных особенностей и стремление ориентироваться на ценности личного развития. 2. Качественное улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами, воспитанниками, родителями (или законными представителями). 3. Стремление выстраивать взаимодействие с людьми открыто и взаимовыгодно. 4. Повышение уровня профессиональной подготовки и методического мастерства молодых педагогов, укрепление готовности эффективно осуществлять свою педагогическую деятельность.

2. Пояснительная записка

В процессе модернизации системы российского образования значительно возрастает роль воспитателя, повышаются требования к оценке его профессиональных компетенций, морально-нравственных качеств и степени социальной ответственности. Молодые педагоги исполняют те же обязанности и несут аналогичную ответственность, что и опытные коллеги с длительным стажем работы, ожидая от них соответствующего уровня выполнения служебных функций.

Трансформация общественных процессов и образовательного пространства сопровождается возникновением ряда сложных социальных и профессиональных проблем, затрудняющих адаптацию начинающих педагогов к профессиональной деятельности. Период становления молодого специалиста отличается повышенной эмоциональной напряженностью и оказывает определяющее влияние на формирование его профессионально-личностных характеристик и карьерного роста. Успешность прохождения данного этапа обуславливает дальнейшую профессиональную успешность преподавателя, сохранение его кадрового потенциала в сфере дошкольного образования или выбор иной сферы трудовой деятельности.

Администрация образовательных организаций, методические службы и опытные сотрудники осознают необходимость эффективного руководства персоналом для достижения высоких результатов педагогического труда. Оптимальная организация учебно-воспитательной деятельности возможна лишь при наличии квалифицированного состава педагогических работников.

Настоящая концепция разработана исходя из признания ключевой роли наставничества в обеспечении качественного профессионального и личностного развития начинающих педагогов. Организация конструктивного сотрудничества опытных и молодых сотрудников содействует обмену профессиональным опытом, стимулирует творческий подход к работе, развитие индивидуализированного стиля педагогической деятельности и достижение полноценной самореализации.

Программа наставничества направлена на оказание целенаправленной поддержки молодым специалистам с опытом работы до трех лет в сфере дошкольного образования. Данные работники испытывают потребность в тесном взаимодействии с коллегами, глубоком освоении основ возрастной психологии детей, инновационных методик воспитания и обучения. Реализация программы призвана обеспечить повышение результативности взаимодействия педагогов-наставников и молодых педагогов непосредственно в рамках образовательной организации.

3.Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передачи профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

Условия эффективности работы

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией

Система работы с молодыми педагогами

Сбор информации о молодом педагоге (портфолио)

Составление плана работы	Подготовка теоретического и практического материала
Консультации, семинары, педсоветы, просмотры, занятия, праздники, развлечения. Продуктивная деятельность	
Накопление теоретического материала	Накопление теоретического материала
	Перспективные планы работы, конспекты ОД, сценарии праздников, развлечений
Описание работы, оформление материала: теоретического и практического	

Этапы реализации программы

Реализация программы осуществляется поэтапно. Основные этапы её проведения:

Этап первый. Диагностика

Основные задачи: выявить профессиональные трудности начинающих педагогов, определить основные направления поддержки и развития молодых воспитателей.

Содержательная часть этапа: Наставник проводит оценку профессиональной готовности начинающего воспитателя согласно критериям:

наличие педагогического образования;

уровень теоретической подготовки (понимание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методик воспитания и обучения дошкольников);

опыт практической работы с детьми дошкольного возраста;

ожидаемые результаты педагогической деятельности;

личностные особенности педагога.

Для сбора необходимой информации применяются следующие методы диагностики:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за проведением учебно-воспитательного процесса в группах.

На основе полученных диагностических данных молодые педагоги условно распределяются на три категории:

1. Воспитатели с низкой теоретической и практической подготовленностью.
2. Воспитатели с хорошей теоретической базой, но без опыта практики.
3. Педагоги с недостаточно выраженной трудовой мотивацией.

Исходя из выявленных проблем, наставник формирует конкретные цели, определяет содержание и способы взаимодействия.

Формы работы:

- консультации;
- семинары -практикумы;
- беседы;
- изучение методической литературы;
- коллективные просмотры педпроцессов;
- анализ педагогических ситуаций.

Таким образом, составляется персональный план профессионального развития начинающего учителя на предстоящий год. Педагог-наставник совместно с молодым воспитателем проводит оценку результативности и эффективности выполнения данного плана минимум один раз каждые три месяца. По итогам проведённого анализа в персональный план профессионального роста могут вноситься корректировки и дополнительные пункты.

Этап второй. Практическое внедрение

Цель: осуществление ключевых направлений программы.

Основные мероприятия:

- Создание оптимальных условий для повышения квалификации молодых учителей;
- Организация взаимовыручки и поддержки среди коллег;
- Согласование деятельности педагогов с целями дошкольного учреждения и задачами воспитательно-образовательного процесса;
- Разработка перспективных планов занятий с учетом возрастных особенностей воспитанников, требований федеральных государственных образовательных стандартов и целей реализуемой образовательной программы;

- Методическое сопровождение опытных педагогов начинающих сотрудников;
- Консультации по выбору и эффективному применению педагогических материалов, игр и учебных пособий;
- Поддержка и стимулирование профессионального развития молодого специалиста;
- Предоставление рекомендаций, советов и корректировка практических подходов в работе педагогов.

Этап третий. Аналитический

Цель этапа: обобщение опыта и оценка результативности реализации этапов программы.

Основные мероприятия этапа:

- Оценка итогов профессиональной деятельности начинающего учителя с учениками;
- Анализ динамики профессионального развития молодого специалиста;
- Определение рейтинга начинающего педагога среди коллег;
- Проведение самоанализа собственной деятельности за прошедший учебный год;
- Формулирование перспектив дальнейшего сопровождения молодых педагогов;
- Подведение общих итогов, формулировка выводов.

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.

Формы работы с молодыми педагогами		
ИРООО, ОмГПУ, БОУ ДО г. Омска «Центр творческого развития и гуманитарного образования» «Перспектива» и другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Департамент образования Администрации г. Омска и Министерство образования и науки

		Омской области
Курсы повышения квалификации Городские методические объединения Муниципальные и областные семинары, конференции Вебинары. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Самоанализ собственной деятельности Обучающие семинары. Практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс Просмотры Анализ Распространение педагогического опыта	Аттестация Городские методические объединения , проекты

Примерный план работы с молодым педагогом

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1	- Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. - Изучение нормативно-правовой базы; - Адаптация детей дошкольного возраста в ДОУ. - Помощь по выбору индивидуального образовательного маршрута; - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Сентябрь	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, педагог-психолог, педагог наставник

2	Индивидуальное консультирование педагогов по теме: - Ведение документации; - Планирование образовательного процесса и индивидуальной работы с детьми; - «Оформление развивающей предметно-пространственной среды детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО»; - Изучение проблем в работе педагогов; - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Октябрь	Старший Воспитатель, педагог наставник
	Консультация и практическая помощь по теме: - «Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников»; - Просмотр и анализ утренней гимнастики у педагогов; - «Эмоциональное благополучие ребенка в ДОУ»; - «Физкультурно-оздоровительная работа в ДОУ»; - Содержание утренней гимнастики; - Структура ООД по физическому развитию.	Октябрь	Старший воспитатель, педагоги-наставники
3	Практическая помощь педагогам по теме: - «Организация и руководство самостоятельными играми детей (во второй половине дня)». - «Особенности проведения дидактических игр». - «Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями)	Ноябрь	Старший воспитатель, педагоги-наставники
	Практикум для педагогов по теме: - «Использование фольклора, пальчиковых игр в работе с детьми младшего дошкольного возраста». - «Формирование у детей навыков правильного звукопроизношения посредством использования игр». - Игровая деятельность малышей.	Декабрь	Старший воспитатель, педагоги-наставники
	Консультирование педагогов по теме: - «Развиваем творческие способности у дошкольников» - Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя в развитии музыкальности дошкольников.	Январь	Старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагоги
	Практическая помощь педагогам по теме: - «Организация трудовой деятельности детей»; - «Пособия и игры для нравственного воспитания детей»; - Оформление центров ПДД в группах.	Февраль	Педагоги-наставники
	Консультирование педагогов по теме: - «Что такое проектная деятельность» - Разработка и составление проектов по работе с дошкольниками (тема на выбор). - Занимательные игры экологической направленности; - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Апрель	Старший воспитатель, педагоги-наставники
	Консультирование и практическая помощь педагогам по теме: - «Планирование воспитательно - образовательной	Май	Старший воспитатель, педагоги-

	работы на летний оздоровительный период»; - Организация трудовой деятельности на прогулке; - Подвижные игры на прогулке; - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.		наставники
--	--	--	------------

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.