

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №9
имени кавалера Ордена Мужества, участника СВО Жирнова С.С.
города Кинеля городского округа Кинель Самарской области
структурное подразделение детский сад «Солнышко»

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

на заседании
педагогического совета
СП ДС «Солнышко»
Протокол № 4
от 29.08.2025г



Руководитель
СП ДС «Солнышко» ГБОУ СОШ №9
Иванникова И.Н. /Иванникова И.Н./
Приказ № 137
от 1.09.2025 г.

Программа наставничества

Составитель:
Малкина Нина Алексеевна,
старший воспитатель
Срок реализации: 1 год

2025 год

Информационная карта программы

1. Учреждение	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №9 имени кавалера Ордена Мужества, участника СВО Жирнова С.С. города Кинеля городского округа Кинель Самарской области структурное подразделение детский сад «Солнышко»
2. Полное название программы	Программа наставничества
3. Сведения об авторах:	
3.1. Ф.И.О. автора программы, должность	Малкина Нина Алексеевна, старший воспитатель
4. Сведения о программе:	
4.1. Нормативная база	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников
4.2. Область применения	образование
4.3. Формы наставничества	«Наставник - наставляемый»
4.4. Ролевая модель	«Педагог-педагог»
4.5. Тип программы	Модифицированная
4.6. Вид программы	программа наставничества
4.7. Продолжительность	1 год
4.8. Срок осуществления плана	с 01.09.2025 г. по 31.08.2026 г.
4.9. Сведения о молодых специалистах	Все молодые специалисты с педагогическим стажем 0 -3 года

Блок № 1. Комплекс основных характеристик программы наставничества

1.1. Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам о необходимости взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Актуальность разработки программы наставничества

Современному дошкольному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим воспитателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение воспитателям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему воспитателю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне образовательной организации.

1.2. Цель и задачи

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим детского сада через освоение норм, требований и традиций организации, с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения дошкольников.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3.Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г., срок окончания 31.08.2026 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО, 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 воспитателя на творческое использование передового

педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления воспитателя.

Блок № 2. Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы наставничества

2.1 Основные участники программы и их функции

Основными участниками программы становятся молодые педагоги в возрасте до 35 лет и имеющие малый опыт работы — от 0 до 3 лет. Наставниками для молодых специалистов становятся педагоги со стажем работы от 10 лет.

№	Ф.И.О. наставляемого, должность	Ф.И.О. наставника, должность
1	Москвина Дарья Викторовна, воспитатель	Телицына Людмила Васильевна, воспитатель
2	Устинова Анастасия Александровна, воспитатель	Графинина Марина Николаевна, воспитатель
3	Аферкина Юлия Николаевна, воспитатель	Корнева Надежда Петровна, воспитатель
4.	Самаркина Любовь Викторовна, воспитатель	Терешева Евгения Владимировна, воспитатель
5.	Ерих Ольга Алексеевна, воспитатель	Краснова Ольга Александровна, воспитатель

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функцию и относится к следующему типу наставника: наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

2.2. Механизм управления программой

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности;

индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 год;

эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ДОО, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности;

-знакомить молодого специалиста с детским садом, с расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества специалиста, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Формы и методы работы с новым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов 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 психологический климат в учреждении. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму.
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

План мероприятий

№ п/ п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставниками. 2. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста».	сентябрь	Руководитель Наставники Наставляемые

2.	1.Изучение нормативно правовой базы ДОО, положения о наставничестве. 2.Требования к оформлению документации.	октябрь	Старший воспитатель Наставники Наставляемые
3.	Наблюдение занятий, праздничных мероприятий наставником.	Ноябрь-декабрь	Старший воспитатель
4.	1.Проведение встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ занятия», «Организация индивидуальной работы с воспитанниками». 2.Наблюдение занятий, праздничных и воспитательных мероприятий.	декабрь	Наставники Наставляемые
5.	Беседа «Участие воспитателя в анализе занятия»	январь	Наставники Наставляемые
6.	1. Тематический контроль. 2.Встреча наставников наставляемых: «Самообразование педагога».	февраль	Наставники Наставляемые
7.	Встреча наставника и наставляемого.	март	
8.	1.Участие специалиста в конкурсе профессионального мастерства. 2. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Подведение итогов.	Март - апрель	Наставники Наставляемые Руководитель СП ДС
9.	Деятельность наставника и наставляемого в рамках годового плана ДОО на 2025-2026 год.	В течение года	Наставники Наставляемые