

ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета СП ГБОУ СОШ с. Новотулка

«\_\_09\_» \_\_\_\_01\_\_\_\_\_ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Новотулка

\_\_\_\_\_/ Писарев А.Ю./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025г

Программа наставничества  
Дошкольного образования  
СП ГБОУ СОШ с. Новотулка  
«Ступеньки мастерства»

Составитель:

Железникова Н.А

Воспитатель

СП ГБОУ СОШ с.Новотулка

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	<b>Программа наставничества дошкольного образования СП ГБОУ СОШ с. Новотулка. «Ступеньки мастерства».</b>
Форма наставничества	Воспитатель – воспитатель
ФИО, должность наставника	Железникова Н.А.
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации;	Железникова Н.А.  педагогический стаж работы: 40 года  - стаж наставнической деятельности: -2  - информация об аттестации: Соответствие занимаемой должности.
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемых.	<u>Грачева Дарья Александровна:воспитатель</u> - педагогический стаж: 9 месяцев
Цель программы	Осуществлять индивидуальную работу с творческими детьми, применяя нетрадиционные техники рисования, методы и приемы, основанные на знании личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников.

<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.</li> <li>2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.</li> <li>3. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.</li> </ol>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Срок реализации 5 месяца: январь, февраль, март, апрель, май.</p> <p><b>1 этап. Адаптационный (Диагностический).</b>  Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагога; разработка основных направлений работы с педагогом.</p> <p><b>2 этап. Основной (проектировочный).</b>  Задача этапа: реализация основных положений Программы.</p> <p><b>3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический).</b>  Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.</p>
<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>
<p>Форма мониторинга результативности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Анкетирование работников о степени удовлетворенности.</li> <li>– Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.</li> <li>– Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.</li> </ul>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период деятельности педагога в профессию отличается важностью для его личностного и профессионального развития. Каждый заведующий ДООУ, 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 в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Программа наставничества нацелена на работу с педагогами. Работая в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа «Наставничество в ДООУ» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Актуальность: Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности воспитателей в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы 5 месяца.

### **Цель программы наставничества:**

Осуществлять индивидуальную работу с творческими детьми, применяя нетрадиционные техники рисования, методы и приемы, основанные на знании личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников.

### **Задачи программы:**

Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.

Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

### **Основные направления.**

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

Организация семинаров, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

## **Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с педагогом:**

консультирование (индивидуальное, групповое);

активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

### **Деятельность наставника:**

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Ожидаемые результаты: для наставляемого педагога:**

Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

### **Для наставника:**

Эффективный способ самореализации;

повышение квалификации;

достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

## **Принципы наставничества:**

добровольность;  
гуманность;  
соблюдение прав наставляемого;  
соблюдение прав наставника;  
конфиденциальность;  
ответственность;  
искреннее желание помочь в преодолении трудностей;  
взаимопонимание; способность  
видеть личность.

## **Этапы реализации программы.**

Программа наставничества рассчитана на 5 месяца. Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

### **1 этап. Адаптационный (Диагностический).**

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагога; разработка основных направлений работы с педагогом.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность 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 педагоги условно делятся на три группы:

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

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

## **2 этап. Основной (проектировочный).**

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ 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;

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога;

Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический).**

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

Содержание этапа:

Анализ результатов работы педагога с детьми;

Динамика профессионального роста педагога;

Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство 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

<b>Формы работы с педагогами</b>	
<b>Организации - партнеры</b>	<b>Уровень образовательной</b>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Индивидуальная, групповая консультация.
2. Окружные методические	2. Обучающие семинары.
3. Семинары	3. Самоанализ собственной
4. Вебинары.	4. Мастер-класс педагога наставника.
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Взаимопосещения, открытые просмотры.
	6. Анкетирование, опрос.
	7. Конкурс профессионального

**План работы педагога-наставника на 2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с педагогами.**

<b>Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Сроки</b>	<b>Формат (очный/ дистанционный)</b>	<b>Результат</b>
Встреча-знакомство	Наставник описывает сроки программы, важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговаривается тема: «Развитие творческих способностей детей дошкольного возраста».	январь	очный	Наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они ставят цель на первую встречу, назначают ее время.
Формировать у педагога умение и навык в развитие у детей дошкольного возраста творческих способностей.	Консультация «Нетрадиционные техники рисования в ДОУ и их роль в развитии детей дошкольного возраста.»  Обмен опытом.	февраль	очный	У педагогов сформированы умение и навык в развитие у детей дошкольного возраста творческих способностей.
Наблюдение за методикой и проведения НОД художественно – эстетической направленности.	Посещение НОД. Обсуждение.	февраль	очный	Получает практические навыки.

Развитие навыков работы воспитателя с детьми посредством практической деятельности.	Мастер – класс.	март	очно	Развиты навыки работы с детьми.
Формировать у воспитателя умение и навык распознавать творческого ребёнка.	Подготовка к конкурсу экологических рисунков.	март	очно	Определились с конкурсными мероприятиями, возможным контингентом детей.
Технологии, методы и приёмы работы с детьми проявившие свои творческие способности.	Семинар	апрель	очный	Усвоены методы, приёмы и технологии в работе с творческими детьми.
Анализ методической деятельности пары за период наставничества. Диагностика изменений в уровне профессионализма воспитателя.	Подведение итогов работы методической пары воспитатель – воспитатель.	май	очный	Получены знания и умения в работе с творческими детьми.

### **Заключение.**

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

Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета 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;

Современное обеспечение методической литературой.

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

