

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 269 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**ПРИНЯТА**

Решением Педагогического совета  
ГБДОУ детский сад № 269  
Московского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 31.08.2023 № 1

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом ГБДОУ  
детский сад № 269  
Московского района  
Санкт-Петербурга  
№ 36/15 от 31.08.2023

\_\_\_\_\_ О.В. Коваленко

**ПРОГРАММА**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
В ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 269 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт- Петербург  
2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы		2
1.	Пояснительная записка	4
2.	Цели и задачи наставничества	5
3.	Планируемые результаты	5
4.	Сроки реализации Программы	5
5.	Этапы реализации Программы	5
6.	Условия эффективного наставничества	6
7.	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	6
8	Приложение 1. Отчет об итогах наставничества	8
9	Приложение 2. Система оценки профессиональной деятельности педагогов	10
10	Приложение 3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	11
11	Приложение 4. Индивидуальный план наставничества	12

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами ГБДОУ
Организация исполнитель	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 269 Московского Санкт-Петербурга
Адрес организации исполнителя и телефон	<b>Адрес:</b> 196105, г. Санкт-Петербург, Яковлевский переулок 13, литера А <b>Телефон:</b> 8(812)388-57-61
Ф.И.О. составителя	Кириллова Т.Л.
Должность	Старший воспитатель
Целевая группа	- педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности (по определенной тематике); - педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности; - педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике

Цель программы	Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей
	непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в педагогической профессии.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содействовать созданию в ГБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</li> <li>- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;</li> <li>- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;</li> <li>- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ГБДОУ, ознакомление с традициями и укладом организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;</li> <li>- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.</li> </ul>
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с наставляемыми педагогами в ГБДОУ.</p> <p>Разработка содержания и форм работы с наставляемыми педагогами.</p>
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Новизна программы	Новизна форм и методов работы с наставляемыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, адаптации молодых педагогов, самореализации и закреплению в педагогической профессии, активизация деятельности педагогов в реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

## 1. 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.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников ГБДОУ:

- в подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей;
- оказание помощи педагогам, имеющие стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности (по определенной тематике);
- педагогам, желающим повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогам, испытывающим другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с наставляемыми педагогами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

1.1. В Программе используются следующие понятия:

- Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБДОУ.
- Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ.
- Наставляемый* – участник целевой модели 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.

□ *Куратор* – сотрудник ГБДОУ, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

□ *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

□ *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.2. В работе будет применяться *Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

## **2. Цели и задачи наставничества**

*Цель* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии. *Задачи* наставничества:

□ *содействовать* созданию в ГБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; □ *способствовать* развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационнокоммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

□ *содействовать* увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

□ *оказывать* помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ГБДОУ, ознакомление с традициями и укладом ГБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

□ *ускорять* процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

□ *содействовать* в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

### **3. Планируемые результаты**

Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, адаптации к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива, правил поведения в ГБДОУ, самореализации и закреплению в педагогической профессии, активизация деятельности педагогов в реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

### **4. Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

### **5. Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ**

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный*.

*Подготовительный этап* подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации целевой модели наставничества. На этом этапе также рекомендуется:

□ сформировать базу наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества;

□ разработать Дорожную карту по реализации системы наставничества педагогических работников в ГБДОУ с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

□ составить и утвердить план работы с наставляемыми педагогами.

*Основной этап внедрения (применения) системы наставничества* включает:

□ определение пар наставник/наставляемый; □ реализацию плана работы с педагогами.

□ организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные);

□ систему оценки профессиональной деятельности молодых педагогов;

□ взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе, ресурсов социального партнерства.

*Заключительный этап* направлен на:

- мониторинг результатов внедрения (применения) целевой модели наставничества;  рефлексию (саморефлексию);
- поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов; диссеминацию лучшего опыта;
- планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

*Куратор проводит Мониторинг внедрения (применения), который* понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения целевой модели наставничества и/или отдельных ее элементов.

## **6. Условия эффективного наставничества**

- Взаимная заинтересованность сторон.
- Административный контроль за процессом наставничества.
- Мониторинг внедрения целевой модели наставничества.

## **7. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с наставляемым**

Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании педагога.

Контроль за деятельностью наставляемого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

Личный пример наставника должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий. Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

**ОТЧЕТ об итогах наставничества**

Наставник \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество) Наставляемый сотрудник

(лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество) Период

наставничества:

с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Информация о проведенной работе

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(указать в какой степени затрачено время на проработку теоретических знаний и практических навыков, указать наиболее важные аспекты адаптации для конкретного наставляемого (вхождение в коллектив, освоение практических навыков, изучение теории, освоение правил делопроизводства и т.п.), указать используемые методы обучения, в т.ч. наиболее эффективные)*

**По итогам реализации плана наставнической деятельности**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

можно оценить следующим образом:

№	Критерии оценки	Оценка, по 10-балльной шкале	Комментарии (обоснование)
1	Наличие профессиональных знаний: Нормативной базы, основополагающих документов учреждения, цели и задачи текущей деятельности		
2	Знания по профилю работы		
3	Навыки по профилю работы		
4	Объем выполняемых трудовых обязанностей		
5	Результаты работы		
6	Отношение к работе (качество и уровень ответственности за выполнение служебных обязанностей)		
7	Работоспособность		
8	Инициативность		
9	Дисциплинированность (самоконтроль, самообладание)		
10	Взаимоотношение с коллегами		
11	Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности		

**Мотивированное заключение**  
**Заключение по итогам выполнения плана наставничества**

---

(ФИО)

---

Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, знания и навыки (компетенции) приобрел наставляемый педагог  
Какие знания и навыки (компетенции) требуют развития \_\_\_\_\_

---

Предложения и рекомендации по организации дальнейшего профессионального развития наставляемого сотрудника *(формулируется в формате мероприятий и направлений подготовки наставляемого сотрудника, которые целесообразно включить в индивидуальный план профессионального развития на перспективу)*

---

Наставник

---

(подпись, ФИО) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Наставляемый сотрудник

С выводом ознакомлен, согласен \_\_\_\_\_ не согласен \_\_\_\_\_

Наставляемый

---

(подпись, ФИО) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Согласовано Куратор

---

(подпись, ФИО) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Система оценки по критериям:**

9-10 - Обладает очень высокими знаниями/навыками;

7-8 - Обладает высокими знаниями/навыками;

4-6 - Знания/навыки удовлетворительные;

1-3 - Знания/навыки минимальные

**Примерные навыки и умения: Общие**  
*навыки и умения:*

- навыки поведения, общения с коллегами и родителями, детьми в соответствии с нормами этикета;
- навыки разрешения конфликтных ситуаций; навык своевременного выявления проблемных ситуаций, приводящих к конфликту;
- умение определять цели и приоритеты; умение рационально использовать рабочее время;

умение самостоятельно оценивать и проверять проделанную работу;   
способность выполнять поставленную задачу к назначенному времени;   
навыки владения компьютерной и другой оргтехникой и т.д. *Прикладные  
навыки и умения:*

- умение выделять главную и второстепенную информации;
- способность работать с большим объемом информации;
- способность работать с разнородными данными (статистическими, аналитическими);
- сбора и систематизации информации;
- навыки аналитической деятельности;
- навыки подготовки статистической информации.

### Система оценки профессиональной деятельности наставляемых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности наставляемого педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности педагога.</li> </ol>
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</li> <li>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</li> </ol>
Компоненты комплексной оценк	<ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-ориентированный;</li> <li>• содержательно-целевой;</li> <li>• организационно-технологический;</li> <li>• мотивационно-личностный;</li> <li>• контрольно-диагностический;</li> <li>• коррекционно-аналитический</li> </ul>
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</li> <li>• соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</li> <li>• создание образовательной среды;</li> <li>• деловые и личные качества педагога, мотивация к педагогической деятельности;</li> <li>• результативность образовательного процесса;</li> <li>• коррекция педагогической деятельности</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение документов;</li> <li>• анализ;</li> <li>• самооценка, самоанализ;</li> <li>• мониторинг;</li> <li>• тестирование;</li> <li>• анкетирование;</li> <li>• беседа;</li> <li>• наблюдение;</li> <li>• контроль</li> </ul>
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> <li>• репродуктивный (технологический);</li> <li>• конструктивный (эвристический);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• исследовательский (креативный)</li></ul>
Результаты	<ul style="list-style-type: none"><li>• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности наставляемого педагога.</li><li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</li></ul>

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования. 12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

**Индивидуальный план работы наставника \_\_\_\_\_**  
**с наставляемым \_\_\_\_\_ на**  
**\_\_\_\_\_ учебный год**

**Цель работы** - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, педагогов желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности, педагогов, испытывающих профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

**Задачи:**

- оказание методической помощи наставляемому в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;  изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
  - применение форм и методов в работе с детьми разновозрастной группы;
  - организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
  - использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
  - механизм использования дидактического и наглядного материала;
  - углубленное изучение инновационных технологий;
  - общие вопросы организации работы с родителями.

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	<p>Выявление знаний и затруднений у наставляемого в процессе воспитательно-образовательной деятельности.</p> <p>Психолого-педагогические основы установления контактов педагога с воспитанниками.</p>	<p>Участие в анкетировании</p> <p>Консультация, оказание помощи.</p>	октябрь
2	<p>Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы группы.</p> <p>Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор методической литературы.</p> <p>Оказание помощи в выборе темы самообразования.</p>	<p>Консультация «Как вести документацию в группе»</p> <p>Консультация наставника, ответы на</p>	ноябрь
	<p>Оказание помощи наставляемому педагогу в составлении перспективного и календарного плана по самообразованию.</p>	<p>интересующие вопросы</p>	
3	<p>Организация непосредственно образовательной деятельности с детьми в соответствии с ФГОС ДО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Изучение разнообразных методик проведения НОД</li> <li>-Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</li> <li>-Взаимное посещение занятий, с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</li> <li>- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала</li> </ul> <p>Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.</p>	<p>Особенности построения НОД <i>(памятка)</i> Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы</p> <p>Оказание помощи в подборе диагностического материала.</p>	декабрь

4	Организация индивидуальной работы с детьми.	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми по результатам диагностики. <i>Консультация</i> наставника «Организация индивидуальной работы с детьми». Наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность.	январь
5	Изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.	Консультация «Новые технологии и методы образования при реализации ФГОС»	февраль
6	Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года. Роль игры в развитии дошкольников.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности)	март
7	Формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Участие наставляемого педагога в подготовке материала и оформление наглядной информации для родителей. Подготовка родительского собрания и протокола.	Консультация наставника «Формы взаимодействия с родителями», участие наставляемого педагога в разработке материалов для родителей.	апрель
8	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.	Оказание помощи в подборе диагностического материала.	май
	Подведение итогов работы.	Самоанализ наставляемого педагога.	