

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 62
Фрунзенского района Санкт – Петербурга

Принята
решением Педагогического совета
Протокол №1__ от «01» сентября 2025 г.

Утверждена
заведующий _____ Т.В. Лукина
Приказ № 93_ от «01» сентября 2025 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2025 -2026 уч. год

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 62
Фрунзенского района г. Санкт – Петербурга

Санкт –Петербург
2025

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	3
2	Цель Программы	3
3	Сроки реализации Программы	4
4	Участники Программы	4
5	Управление реализацией Программы	4
6	Содержание Программы	4
7	Этапы реализации Программы	6
8	Ожидаемые результаты реализации Программы	7
9	Приложения	8

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д. (в зависимости от типа наставничества).

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника, которая включает следующие структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и технологический.

Развитие системы наставничества в дошкольной образовательной организации предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно- правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др. **Актуальность** Необходимость разработки программы «Наставничество в ГБДОУ детский сад № 62» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование». Существует ряд факторов, вызывающих сложности профессионального становления и роста начинающих педагогов:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Учитывая эти факторы, очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ГБДОУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Цель: Оказание помощи специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ГБДОУ.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

5. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
6. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

1. Специалисты приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
4. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа является документом, определяющим стратегию развития наставничества в ГБДОУ детский сад № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга на 2025 - 2026 гг.

5. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

- Руководитель ГБДОУ детского сада № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
- Старшие воспитатели ГБДОУ детского сада № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
- Наставники ГБДОУ детского сада № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
- Наставляемые ГБДОУ детского сада № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

6. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников системой наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного

работника - менее опытному. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В дошкольной образовательной организации можно выделить категории педагогов, которым наставник может оказать помощь:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).
- Педагогам, для развития их профессиональных компетенций. Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: заведующий, педагогический работник первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	□ стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;

Профессионально важные качества личности	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, • дисциплинированность, ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству (отчет наставника), т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

8. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I этап – Подготовительный - включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление наставляемых за педагогами-наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап – Практический - включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы ГБДОУ №62.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ГБДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах.

- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности наставляемыми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для специалистов по работе с родителями.
- Самообразование специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Наставничество будет успешным, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения специалистов, которая поможет им развить умение, на практике применить знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основная задача работы — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ГБДОУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности педагогов.

III этап реализации программы – Итоговый - включает в себя:

- Показ наставляемыми открытых мероприятий.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

9. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

**Мероприятия по реализации Программы
«Наставничество в ГБДОУ детский сад № 62» на 2025-2026 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный
Организационная деятельность			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	сентябрь 2025	Заведующий
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	октябрь 2025	Заведующий
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов- наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	сентябрь 2025	Заведующий, старший воспитатель
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	в течении года	Заведующий, старший воспитатель
5	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	сентябрь 2025	Заведующий, старший воспитатель
6	Утверждение формы программ /планов работы педагогов-наставников	октябрь 2025	старший воспитатель
7	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов	сентябрь 2025	старший воспитатель
8	Формирование списков педагогов, нуждающихся в сопровождении	сентябрь 2025	старший воспитатель
9	Создание профессионального объединения педагогов- наставников (творческой группы)	сентябрь 2025	старший воспитатель
Проектировочная деятельность			
1	Разработка и утверждение состава участников реализации программы	сентябрь 2025	Заведующий, старший воспитатель
2	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /рабочих совещаний по теме наставничества	В течении года	старший воспитатель
3	Разработка и утверждение планов работы педагогов- наставников	В течении года	старший воспитатель, наставники

4	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь 2025	старший воспитатель, наставники
5	Разработка графика проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь 2025	старший воспитатель
Информационно-консультационная деятельность			
1	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального уровней по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
2	Организация корпоративных семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных кон курсов по вопросам наставничества для всех членов педагогического коллектива.	В течении года	старший воспитатель
3	Организация обучения наставников.	В течении года	старший воспитатель
4	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	В течении года	старший воспитатель
Обобщение и диссеминация опыта			
1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	май 2026 г	старший воспитатель
2	Подготовка публикаций по вопросам наставничества	Апрель 2025 г	старший воспитатель
3	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
4	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
5	Размещение лучших материалов из опыта работы наставников в методической библиотеке	В течении года	старший воспитатель
Контрольно-оценочная деятельность			
1	Контроль за выполнением планов работы педагогов- наставников	В течении года	старший воспитатель

2	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов- наставников к выполнению функций наставника	Октябрь 2025г	старший воспитатель
3	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемых	Октябрь 2023 г	старший воспитатель
4	Изучение удовлетворенности системой наставничества	Апрель 2026 г	старший воспитатель
5	Проведение круглого стола по итогам реализации плана наставничества на год	Май 2026 г	старший воспитатель, наставники

Примерный вариант оформления персонализированной программы наставничества

Информация о том, что шаблон должен содержать.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);*
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;*
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).*

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.

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научнотеоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психологопедагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 62 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Утверждена

Заведующий _____ Т.В. Лукина

Приказ № ____ от «___» _____ 202__ г

Персонализированная программа

« _____ »
название

для _____
указывается конкретная пара, группа

Срок реализации _____

Начало реализации _____ Завершение реализации _____
дата дата

Авторы-составители
ФИО, должность

Санкт-Петербург
2025

Пояснительная записка

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д. **Актуальность** (описание проблемы и возможного пути ее решения).

Цель.

Задачи.

Ожидаемые результаты.

Особенности реализации. Содержание деятельности.

Вид наставничества педагогических работников.

Формы наставничества.

Режим реализации. Сроки реализации.

Расписание встреч.

Условия реализации.

План реализации

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества

Приложением к программе могут быть анкеты «Ожидания наставника», «Ожидания наставляемого», заполняемые в начале работы. И Анкеты «Оценка реализации программы наставничества наставником и наставляемым».

Примерная Персонализированная программа

Цель: способствовать интеграции молодого педагога в профессию, развитию его компетентности и мастерства.

Задачи: оказать влияние в освоении общеорганизационной культуры коллектива, ориентировать в организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам делопроизводства; помочь в постановке профессиональных целей, задач; разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников; организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

Ожидаемые результаты.

Особенности реализации. Содержание деятельности.

Вид наставничества педагогических работников.

Формы наставничества.

Режим реализации. Сроки реализации.

Расписание встреч. Условия реализации.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения
1. Изучение локальной документации организации, принятых правил и норм взаимодействия	Знакомство с основными документами ГБДОУ, самообучение	Сентябрь	
2. Собеседование по оформлению документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы	Сентябрь	
3. Ознакомление с мониторингом развития детей	Составление рабочей программы группы	Сентябрь	
4. Осуществить выбор темы самообразования	Подбор диагностического материала	Сентябрь	
5. Изучение традиционных и инновационных подходов к проведению ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками.	Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми», «Организация прогулок». Посещение ООД и режимных моментов у наставника	Октябрь	
6. Анализ доступной информации по осуществлению традиционных и нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь	

7. Составление конспекта и проведения молодым педагогом ООД по развитию речи.	Консультации «Организация занятий по развитию речи». Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.	Ноябрь	
8. Знакомство с технологией проектной деятельности	Собеседование «Проектная деятельность с детьми».	Ноябрь	
9. Изучение методической литературы по развитию речи,	Дискуссия с привлечением старшего воспитателя	Ноябрь	

10. Анализ педагогических ситуаций и технологий индивидуальной работы с детьми	Составление плана индивидуальной работы с детьми. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.	Декабрь	
11. Контроль подготовки организации и проведения новогоднего праздника	Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь	
12. Знакомство со здоовьесберегающими технологиями.	Консультация, планирование, помощь наставника с привлечением инструктора по физической культуре	Январь	
13. Собеседование о причинах возникновения конфликтов в работе педагога и подходы к их урегулированию	Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе	Январь	
14. Повышение навыков использования ИКТ.	Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями»	Февраль	
15. Контроль конспекта и проведения ООД молодым специалистом	Изучение конспекта, выявление проблем и определение возможности их исправления. Посещение ООД молодого педагога, анализ и обсуждение	Февраль	

16. Продуктивное применение современных педтехнологий в образовательной деятельности.	Консультация педтехнологии опытом, наставника.	«Новые », обмен помощь	Март	
17. Контроль организации режимных моментов молодым педагогом	Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.		Март	
18. Контроль организации во второй половине дня	Консультация «Организация работы с детьми после сна»		Март - апрель	
19. Организация проектной деятельности с детьми	Выполнение задания: разработать и реализовать краткосрочный творческий проект в соответствии с возрастом воспитанников и привлечением взрослых		Апрель	
20. Подготовка к работе с детьми в летний период	Консультация и ответы на интересные вопросы.		Май	
21. Подведение итогов работы	Самоанализ молодого педагога.		Май	

ВЫВОД

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: Не выполнено: _____ пунктов плана. Причина невыполнения:

Молодой педагог продемонстрировал: активность
откликался на предложения продуцировал
новые идеи, предложения
осознанную готовность к профессиональной деятельности
Иное (дополнительное мнение)