

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада 138
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 29 августа 2025г. № 1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом от 29 сентября 2025г. № 105
Заведующим ГБДОУ детского сада № 138
Невского района Санкт-Петербурга
_____ А.В. Миронова



ПРОГРАММА

**Наставничество в Государственном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детском саду № 138
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2025

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

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время 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 обучающихся (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).

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности. В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

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 Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 138 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

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. Ускориться процесс профессионального становления молодого специалиста.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 138 Невского района Санкт-Петербурга.

4. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

- Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 138 Невского района Санкт-Петербурга.
- Заместитель заведующего Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом № 138 Невского района Санкт-Петербурга.
- Старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 138 Невского района Санкт-Петербурга.
- Наставники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 138 Невского района Санкт-Петербурга.
- Наставляемые Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 138 Невского района Санкт-Петербурга.

5. 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 образовательных отношений системой наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 138 Невского района Санкт-Петербурга.

Программа является открытой, что предполагает внесение в неё 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.).

6. 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: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	➤ Стабильно высокие результаты образовательной деятельности, ➤ отсутствие жалоб от родителей 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, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

7. 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 включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания образовательной программы дошкольного образования ГБДОУ детского сада № 138.

- 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.

8. 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.

**План мероприятий по реализации
Программы «Наставничество в ГБДОУ детский сад № 138»**

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

			заведующего, старший воспитатель
2	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /рабочих совещаний по теме наставничества	В течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
3	Разработка и утверждение планов работы педагогов-наставников	В течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
4	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
5	Разработка графика проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
Информационно-консультационная деятельность			
1	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального уровней по вопросам наставничества	в течении года	Заведующий, заместитель заведующего, 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	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
3	Организация обучения наставников.	в течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
4	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	в течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети интернет по вопросам наставничества	в течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	в течении года	Заведующий, заместитель

			заведующего, старший воспитатель
Обобщение и диссеминация опыта			
1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	апрель	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
2	Подготовка публикаций по вопросам наставничества	апрель	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
3	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	в течении года	Заместитель заведующего, старший воспитатель
4	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	в течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
5	Размещение лучших материалов из опыта работы наставников в методической библиотеке	апрель	Заместитель заведующего, старший воспитатель
Контрольно-оценочная деятельность			
1	Контроль за выполнением планов работы педагогов - наставников	в течении года	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
2	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов - наставников к выполнению функций наставника	октябрь	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
3	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемых	октябрь	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
4	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	апрель	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель
5	Проведение круглого стола, совещания по итогам реализации плана наставничества на год	май	Заведующий, заместитель

			заведующего, старший воспитатель
--	--	--	--

**Примерный
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с новым специалистом на _ учебный год**

Новый педагог: _____ Должность: _____

Педагог – наставник: _____ Должность: _____

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.

Тема для самообразования: «Проектная деятельность с детьми старшего дошкольного возраста»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения
1. Изучение локальной документации организации, принятых правил и норм взаимодействия	Знакомство с основными документами ДОО, 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	- Консультации «Организация занятий по	Ноябрь	

проведения молодым педагогом ООД по развитию речи.	развитию речи». - Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.		
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 здоровьесберегающими 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 с привлечением психолога организации	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	Консультация «Новые педтехнологии», обмен	Март	

современных педтехнологий в образовательной деятельности.	опытом, помощь наставника.		
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 интересующие 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).