

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 15 компенсирующего вида  
Выборгского района Санкт-Петербурга**

<b>ПРИНЯТА</b> Педагогическим советом протокол от <u>14.10.2022</u> года № <u>2</u>	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Заведующий ГБДОУ детский сад №15 _____ Т.Г. Оборина Приказ от <u>16.11.2022</u> № <u>185</u>
---	--

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВО В ГБДОУ ДЕТСКОМ САДУ № 15 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА 2022-2023 ГОД

Санкт – Петербург  
2022 год

Содержание программы:

№ п/п	Содержание	Страницы
1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель Программы	4
3.	Сроки реализации Программы	4
4.	Участники Программы	4
5.	Управление реализации Программы	4-5
6.	Содержание Программы	5-6
7.	Этапы реализации Программы	6-7
8.	Ожидаемые результаты Программы	7
9.	Приложения	8-10

## **1. Пояснительная записка.**

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является наличие сопровождаемого, 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 разрешить 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 и карьерного роста ( 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.

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.

## **2. Актуальность**

Необходимость разработки программы «Наставничество в ГБДОУ детский сад № 15» (далее Программа) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019 – 2024 годы.

Существует ряд факторов, вызывающих сложности профессионального становления и роста начинающих педагогов:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- 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 педагогами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас

как никогда актуален.

### **3. Цель Программы**

Оказание помощи специалистам в их профессиональном становлении.

#### **Задачи:**

- привить специалистам интерес к педагогической деятельности;
- способствовать успешной адаптации специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ГБДОУ;
- формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта;
- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

#### **Ожидаемый результат:**

- специалисты приобретут возможность личностного и профессионального роста;
- улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ;
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста;

### **4. Сроки реализации программы**

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 15 компенсирующего вида Выборгского района Санкт-Петербурга на 2022-2023 гг.

### **5. Участники программы**

- руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 компенсирующего вида Выборгского района Санкт-Петербурга;
- заместитель заведующего по учебно-воспитательной работы Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 компенсирующего вида Выборгского района Санкт-Петербурга;
- наставники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 компенсирующего вида Выборгского района Санкт-Петербурга;
- наставляемые Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 компенсирующего вида Выборгского 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 образовательных отношений системой наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 15 компенсирующего вида Выборгского 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 среде (федеральными и региональными 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 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 или педагогического училища, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессиональному становлению.

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, 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	Педагог первой или высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности

Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Владение методами и приемами работы с детьми с ОВЗ. Умение взаимодействовать с коллегами и родителями обучающихся.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других. Умение слушать. Умение говорить. Аккуратность, дисциплинированность, самоконтроль. Ответственность. Ориентация на результат. Умение работать в команде.
Личные мотивы	Желание помогать , обучать. Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительский собраний, индивидуальные консультации и других мероприятий, проводимых 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.

### **Этапы реализации программы:**

1 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).

### **2 этап включает в себя:**

- изучение теоретического основания и содержания образовательных программ дошкольного образования адаптированных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с тяжелыми нарушениями речи, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с задержкой психомоторного и речевого развития);
- изучение педагогических технологий в работе с детьми с ОВЗ и применение их в коррекционно-развивающей работе;
- совместное планирование коррекционно-развивающего процесса, составление

перспективного, календарного и индивидуального плана работы.

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и учреждений района и города.
- показ организованной педагогической деятельности с детьми;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности наставляемым, с дальнейшими предложениями по выбору эффективных методов работы с детьми с ОВЗ;
- консультации специалистов по работе с родителями;
- самообразование специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использование 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 навыков и 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 стимулирования роста уровня профессионально-педагогической компетентности педагогов.

### **3 этап – итоговый.**

Включает в себя:

- показ наставляемыми открытых коррекционно-развивающих занятий.
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;

Показателями 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;

**Мероприятия по реализации Программы «Наставничество в ГБДОУ детском саду  
№ 15» на 2022-2023 год.**

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный
<b>Организационная деятельность</b>			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам	Октябрь 2022	Заведующий ГБДОУ Заместитель заведующего по УВР
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	Ноябрь 2022	Заведующий ГБДОУ Заместитель заведующего по УВР
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов – наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	Ноябрь 2022	Заведующий ГБДОУ Заместитель заведующего по УВР
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	В течении года	Заведующий ГБДОУ Заместитель заведующего по УВР
5	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
6	Утверждение формы программ/планов работы педагогов - наставников	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
7	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагога	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
8	Определение педагогов, нуждающихся в сопровождении	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
9	Создание профессионального объединения педагогов-наставников	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
<b>Проектировочная деятельность</b>			
1	Разработка и утверждение состава участников реализации программы	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
2	Планирование тем и сроков проведения рабочих совещаний по вопросам наставничества	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
3	Разработка и утверждение планов	В течение года	Заместитель

	работы педагогов-наставников		заведующего по УВР
4	Разработка и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов наставляемых	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
5	Разработка графика проведения исследований образовательных дефицитов наставляемых	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
<b>Информационно-консультативная деятельность</b>			
1	Участие педагогов в конференциях, семинарах, мастер-классах, выставках федерального, регионального, городского и районного уровней	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
2	Организация семинаров, круглых столов, консультаций по вопросам наставничества	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
3	Организация обучения наставников	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
4	Приобретение методической литературы по данному вопросу	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим затруднения в процессе выполнения функций наставника	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
<b>Обобщение и диссеминация опыта</b>			
1	Обсуждение реализации программы наставничества на педагогическом совете	Май 2023	Заместитель заведующего по УВР
2	Посещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
3	Анализ работы	Май 2023	
<b>Контрольно-оценочная деятельность</b>			
1	Контроль за выполнением планов работы педагогов-наставников	В течение года	Заместитель заведующего по УВР
2	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов-наставников к выполнению функций наставника	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР
3	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов	Ноябрь 2022	Заместитель заведующего по УВР

	наставляемых		
4	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	Май 2023	Заместитель заведующего по УВР
5	Проведение рабочего совещания по итогам реализации плана на год	Май 2023	Заместитель заведующего по УВР

Приложение 2

**Образец примерного индивидуального плана  
Работы наставника с наставляемым на 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_ учебный год.**

Педагог- наставник: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_  
 Наставляемый: \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_

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

**Задачи:** оказать влияние в освоении общеорганизационной культуры коллектива, ориентировать в организации коррекционно-развивающей работы; консультировать по вопросам оформления документации, организовать изучение педагогических технологий и особенностей организации режимных моментов и организованной деятельности в работе с детьми с ОВЗ и освоение их на практике.

Тема для самообразования «.....»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения

Вывод

Полностью выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Частично реализовано: \_\_\_\_\_ пунктов плана. Причина невыполнения:

Не выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана. Причина невыполнения:

Наставляемый продемонстрировал:

- активность, откликнулся на предложения, продуцировал новые идеи, предложения, проявил осознанную готовность к профессиональной деятельности, иное...