

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТА**

Решением Педагогического совета  
ГБДОУ детского сада №64  
комбинированного вида Невского  
района Санкт-Петербурга  
Протокол № 3 от 30.08.2025 г.

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом №107/2 от 30.08.25 г.  
Заведующий ГБДОУ детского сада № 64  
Комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Е. В. Тимофеева

Подписано цифровой подписью: Тимофеева Елена  
Васильевна  
DN: E=uc\_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН  
ЮЛ=7710568760, OGRN=1047797019830,  
STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6,  
строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России,  
CN=Казначейство России  
Причина: Этот документ утверждён  
Местонахождение: Санкт-Петербург  
Дата: 29 Август 2025 г. 17:58:59

**Персонализированная программа наставничества  
педагога – наставника Смагиной М.В.**

Срок реализации: 8 месяцев (октябрь, 2025 г. – май, 2026 г.)

Разработчики:  
Заместитель заведующего Громова Г.В.  
Воспитатель Смагина М.В.

Санкт-Петербург  
2025

## 1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества воспитателя на уровне образовательной организации, профессионального становления молодых/начинающих педагогов в ГБДОУ детском саду № 64
2.	Организация исполнитель	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
3.	Решение об утверждении Программы	Приказ№107/2 от 30.08.25г.
4.	Основание разработки программы (нормативно - правовая база)	<p><b>Федеральный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;</li> <li>- Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li> <li>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № А3-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</li> </ul> <p><b>Уровень субъекта РФ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;</li> <li>- Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»;</li> <li>- Концепция проекта разработки и внедрения целевой модели наставничества в системе образования Невского района Санкт-Петербурга</li> </ul> <p><a href="http://www.imc-nev.ru/file/%D0%A1%D0%BE%D0%BF%D0%BF%D0%B0/2022-2023/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_2022.pdf">http://www.imc-nev.ru/file/%D0%A1%D0%BE%D0%BF%D0%BF%D0%B0/2022-2023/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_2022.pdf</a></p> <p><b>Уровень образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга;</li> <li>- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга;</li> </ul>

		- Иные локальные акты
5.	Основные цели и задачи программы	<p><b>Цель:</b> Создание условий для повышении профессиональной компетентности воспитателя в освоении передовых педагогических технологий, связанных с организацией подготовки образовательного процесса с детьми дошкольного возраста и знакомство с особенностями реализации ФОП ДО в контексте ФГОС ДО, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку участников Программы посредством современных педагогических технологий;</li> <li>• Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства участников Программы;</li> <li>• Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками всех участников Программы;</li> <li>• Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого и наставника путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;</li> <li>• Предупредить в работе наставляемого наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в вопросах подготовки и проведения занятий с детьми дошкольного возраста и поиск возможных путей их преодоления;</li> <li>• Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре;</li> <li>• Способствовать планированию карьеры наставляемого, возникновению мотивации к повышению квалификационного уровня;</li> <li>• Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого, развивать его потенциал в инновационной деятельности.</li> </ul>
6.	Срок реализации программы Отметка о необходимости продления, причина	Долгосрочная Октябрь 2025- май 2026 учебный год (8 месяцев)
7.	Структура программы	Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации
8.	Разработчик и программы	Громова Г.В., зам. зав. по УВР - наставник Смагина М.В., педагог - наставник
9.	Реализуемая форма наставничества	Индивидуальная (Педагог – педагог)

10.	Модель взаимодействия	Традиционная (Опытный педагог – педагог без опыта работы)
11.	Участники программы	Громова Г.В. – куратор Программы Смагина М.В., - наставник Горбачева О.М., наставляемый Тышковская А.В., педагог-психолог
12.	Планируемые результаты	<p><b>для молодого специалиста:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагог в полной мере обеспечен теоретической, психологической, методической поддержкой от наставника и специалистов;</li> <li>- Педагог обеспечен информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;</li> <li>- Педагог получил поддержку в рамках индивидуальной профессиональной траектории сопровождения от наставника в приобщении к корпоративной культуре;</li> <li>- Педагог может определить точки карьерного роста и повышения квалификации;</li> <li>- Педагогу удалось избежать типичных ошибок в организации образовательного процесса с обучающимися;</li> <li>- Определена положительная динамика внедрения молодого педагога в педагогический коллектив;</li> <li>- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставляемого;</li> <li>- У наставляемого определен потенциал к развитию в инновационной педагогической деятельности .</li> </ul> <p><b>для наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- В полной мере имеется обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в сфере наставничества;</li> <li>- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства в сфере наставничества самого педагога;</li> <li>- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого;</li> <li>- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставника.</li> </ul>

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Персонифицированная программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработана в соответствие с нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №А3-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623- р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт- Петербурга»; в соответствии с Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, появится ли у него желание развиваться в сфере дошкольного образования.

Начинающему педагогу необходимо в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, коллеги, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической

деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Молодые специалисты, начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, испытывают потребность в общении с коллегами, в углубленном изучении методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Несомненно, каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помочь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая способствует организации взаимодействия педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива систематически, либо возникающих спонтанно.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Адресат программы:** пара, наставник–педагог Смагина М.В., наставляемый – воспитатель Горбачева О.М.

Данная Программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита воспитателя, в отношении которого осуществляется наставничество, связанное с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО и освоении передовых педагогических технологий.

**Актуальность программы** обусловлена потребностью наставляемого Чипига Д.А. в повышении профессиональной компетентности **на индивидуальной основе** для освоения педагогических технологий по работе с детьми дошкольного возраста, и знакомством с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО.

Наставник заботится о комфортном вхождении наставляемого в педагогический коллектив, определяет сильные и слабые стороны личности наставляемого, определяет, как подопечный может использовать имеющиеся знания, умения и навыки, как в

педагогической деятельности, так и во взаимодействии с коллегами. Наставничество предусматривает как сопровождение молодого педагога в ознакомлении с корпоративной культурой ДОУ, так и систематическую индивидуальную работу по развитию у наставляемого, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

**Цель:** Создание условий для повышении профессиональной компетентности воспитателя в освоении передовых педагогических технологий и знакомством с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.

**Задачи:**

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку участников Программы посредством современных педагогических технологий;
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства участников Программы;
- Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками всех участников Программы;
- Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого и наставника путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- Предупредить в работе наставляемого наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в вопросах подготовки и проведения занятий с детьми дошкольного возраста и поиск возможных путей их преодоления;
- Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре;
- Способствовать планированию карьеры наставляемого, возникновению мотивации к повышению квалификационного уровня;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого, развивать его потенциал в инновационной деятельности.

**Промежуточные результаты:**

**для молодого специалиста:**

- Имеется готовность использовать систематизированные теоретические и

практические знания для постановки и решения поставленных задач;

- Имеется способность к выявлению затруднений в вопросах организации учебного процесса и определены возможные пути их преодоления;

- Проявляется способность к анализу выявленных затруднений и предложению их решений;

- В работе отмечена способность к рефлексии способов и результатов своих действий, наставляемый проявляет инициативу в участии в мероприятиях ДОУ;

- Появляется заинтересованность в собственном профессиональном развитии и разнообразии инновационных разработок современного педагогического сообщества.

**для наставника:**

- Подобраны разнообразные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающего педагога.

- Спроектирована индивидуальная профессиональная траектория сопровождения наставляемого для содействия раскрытию его личностного, профессионального и творческого потенциала.

**Планируемые результаты:**

**для молодого специалиста:**

- Педагог в полной мере обеспечен теоретической, психологической, методической поддержкой от наставника и специалистов;

- Педагог обеспечен информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- Педагог получил поддержку в рамках индивидуальной профессиональной траектории сопровождения от наставника в приобщении к корпоративной культуре;

- Педагог может определить точки карьерного роста и повышения квалификации;

- Педагогу удалось избежать типичных ошибок в организации образовательного процесса с обучающимися;

- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставляемого.

**для наставника:**

- В полной мере имеется обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в сфере наставничества;
- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства в сфере наставничества самого педагога;
- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого;
- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставника.

**Расписание встреч:** каждый четвертый вторник месяца, а также по запросу.

**Режим работы:** смешанный (очный, онлайн)

#### **УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:**

Для продуктивной работы наставнических пар в ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга созданы следующие условия:

**Кадровые условия** предполагают наличие в образовательной организации:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- **педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организационное и психологическое сопровождение их взаимодействия.

**Организационно-методические и организационно-педагогические условия:**

- подготовлены локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников;

- назначен куратор программы наставничества, оказывающий консультационную и методическую помощь наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- подготовлена цифровая информационно-коммуникационная среда по сопровождению наставничества (вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения);
- наставник готов к изучению, обобщению и распространению положительного опыта работы;
- куратор организует обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников с участием наставника Программы;
- куратор организует координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- у участников программы имеется доступ к нормотворческой, учебно-методической, научно-методической, информационно-аналитической деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленной на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- куратор поквартально осуществляет мониторинг результатов наставнической деятельности.

#### **Материально-технические условия и ресурсы:**

- помещение (группа короткого дня, музыкальный зал) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi - Fi;

- средства для организации видео – конференц - связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

### **Условия мотивирования и стимулирования:**

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

***Материальное (денежное) стимулирование*** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

***Нематериальные способы стимулирования*** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

### **Психолого-педагогические условия:**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Программа предусматривает сопровождение программы педагогом психологом, контролирующим процесс взаимодействия наставника и наставляемого:

- педагог-психолог обеспечивает широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценостного и эмоционально-ценостного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психолог участвует в определении совместимости наставнических пар/групп и оказывает психологическую поддержку участникам Программы посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применение акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;

Программа направлена на формирование психологической готовности ее участников не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформировать неповторимый профессиональный почерк педагога.

### **Особенности психологического портрета педагога наставника:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение этических норм в отношении молодого специалиста;
- соблюдение прав и обязанностей наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помогать людям в преодолении трудностей;
- умение работать в команде;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность в наставляемом.

### **Компетенции необходимые для выполнения функции наставника:**

Квалификация	Высшая категория
Педагогические профессиональные навыки и знания	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение продуктивно выстраивать взаимоотношение с коллегами, обучающимися. Владение современными технологиями, в том числе ИКТ
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников.
Возможные профессиональные личные мотивы	Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции. Потребность в приобретении опыта взаимодействия с коллегами в новом для себя формате.

### **Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:**

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 3. Назначение куратора. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка дорожной карты наставничества.

	4. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 5. Контроль процесса Реализации Программы наставничества. 6. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 8. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.
Наставляемый	1. Решение поставленных и ситуативных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

Наставник, с согласия руководителя образовательной организации, может включать других сотрудников дошкольного образовательного учреждения в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом мнения участников.

### Содержание программы реализуется последовательно:

1-й этап – адаптационный	Наставник совместно с педагогом-психологом определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы иметь возможность разработать индивидуальную профессиональную траекторию сопровождения наставляемого. Задачи этапа: - выявление профессиональных затруднений молодого педагога; - разработка основных направлений работы с молодым педагогом.
--------------------------	--

2-й этап – основной (проектировочный).	Наставник совместно с педагогом-психологом, разрабатывает и реализует индивидуальную программу сопровождения, осуществляя корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему проект по самообразованию.
3-й этап – контрольно-оценочный	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Ожидаемые результаты реализации программы для всех участников Программы:**

Для молодого специалиста	Рост профессиональной и методической компетенции; Качественные изменения в профессиональном развитии, во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с участниками образовательного процесса, происходящего в Учреждении, с установкой на открытость, взаимопомощь.
Для наставника	Принятие Программы, как эффективного способа самореализации и повышения квалификации; Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
Для образовательной организации	Успешная адаптация молодых специалистов. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

Форма наставничества	«Опытный педагог – молодой специалист» Задачами такой формы являются: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сокращение сроков адаптации молодых и начинающих специалистов к профессии, в новом коллективе;</li> <li>• успешное закрепление молодого/начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня,</li> <li>• создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.</li> </ul>
Индивидуальные	Консультирование Беседы Самоанализ деятельности Анкетирование Наблюдение Тестирование Участие в конкурсах Диссеминация опыта Самообразование Самообучение в информационном пространстве интернет Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»

Участие в практических мероприятиях (ДОУ, район, город)	Семинары, конференции, фестивали Тренинги, практикумы, круглые столы Участие в конкурсах, диссеминация опыта Дискуссии Выставки Мастер-классы Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет - сообществах. Фасилитация ( <i>группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение.</i> <i>Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволяет группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы</i> )
---	---

## І ЭТАП АДАПТАЦИОННЫЙ

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование (Приложение 3);
- теоретическая подготовка - знание нормативной базы (профессиональный стандарт педагога, ФГОС ДО, ФОП ДО и т.д.), основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников (по мере заполнения журнала освоения Программы);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста (Приложение 3);
- ожидаемый результат педагогической деятельности (Приложение 2);
- 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 молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую 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 корректирует цели работы, определяет ее содержание, выбирает методы и формы работы, т.е. вносит корректизы в разработку индивидуального плана по взаимодействию участников Программы.

## **II ЭТАП СОСТАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НА 2023/2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Индивидуальные планы профессионального становления** для каждого участника Программы учитывают:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочтаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

**Основные направления работы:**

- уровень базового образования;
- психолого-педагогическая поддержка;
- выявление затруднений в работе;
- посещение открытых просмотров деятельности с детьми;
- мастер-классы по работе с родителями;

- практическая разработка занятий – обучение;
- семинары-практикумы;
- взаимное посещение занятий;
- обучение самоанализу;
- работа с документацией;
- планирование деятельности;
- контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- работа по самообразованию.

#### Примерный индивидуальный план, разработанный с опорой на дорожную карту (Приложение 8)

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Формы и методы работы с молодым специалистом	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Форма отчетности молодого специалиста
<b>ноябрь</b>				
Диагностика проблем молодого педагога. Консультация психолога. Подбор наставнической пары. Решение организационных вопросов. Изучение программы сада, методической литературы, пособий. Знакомство со спецификой организации	Знакомство с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с возрастными особенностями обучающихся, с образовательной программой ДОУ; Знакомство с необходимым перечнем документации на группе; Знакомство с мониторингом индивидуального развития обучающихся. Изучение правовых документов.	Анкетирование, опрос, беседа, аналитика полученных данных. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!» Посещение семинаров районного ИМЦ по заданной тематике; Консультации; Практические кейсы.	Ознакомление с полученными данными и выявленной проблемой, переведенной в ряд задач для реализации	Заполнение анкеты; Оформление групповой документации; Заполнение перспективного плана работы

работы современными родителями (законными представителями) воспитанников.	Документация по организации взаимодействия с родителями (план работы с родителями, протоколы родительских собраний)			
<b>декабрь</b>				
Знакомство с методикой проведения утренников	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования мероприятий	Общие вопросы методики проведения (утренников и досугов) мероприятий с воспитанниками и их родителями. Знакомство с тактикой согласования сценария с муз. руководителем; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Проведение мероприятия	Участие в проведении мероприятия
<b>январь</b>				
Посещение открытых занятий педагогов ДОУ с детьми старшего возраста; Консультация психолога	Ознакомление с различными методиками проведения занятий	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД;	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
<b>февраль</b>				
Решение организационных вопросы. Изучение программы сада, методической литературы, пособий.	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с рабочей программой группы согласно календарно - тематическому планированию. Знакомство с практикой заполнения ежедневного планирования	Беседа, консультирование, практическое взаимодействие	Определение активности общения в чате на образовательной платформе «Сфераум»	Заполнение журнала сопровождения
<b>март</b>				

Определение степени комфортности нахождения наставляемого в коллективе	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО;  Знакомство с этическим кодексом ОУ	Беседа Консультирование Наблюдение	Знакомство с коллективом на рабочем совещании,	презентация себя на рабочем совещании (мини портфолио)
<b>апрель</b>				
Знакомство с организацией развивающей предметно - пространственной среды Современного детского сада	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО;  Знакомство с методическим пособием О. Шиян «Современный детский сад, каким он должен быть»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала, выделение зоны для сюжетно-ролевых игр на темы: «школа», «обучение» Обсуждения; Консультации. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Визуализация результата деятельности по организации ППРС	Внесение предложений по изменению в РППС с учетом полученной информации
Проектирование и анализ образовательной деятельности	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятий.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Конспект	Конспект занятия с учетом возрастных особенностей обучающихся; Проведение занятия
Знакомство с передовыми методиками проведения утренников	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования мероприятия на примере выбранной методики	Общие вопросы методики проведения (утренников и досугов) мероприятий с воспитанниками и их родителями. Знакомство с тактикой согласования	Проведение мероприятия	Участие в проведении мероприятия

		сценария с муз. руководителем; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»		
Изучение передовых технологий по речевому развитию	Знакомство с передовыми технологиями по речевому развитию	Организация М/К для педагогов ДОУ в одной из выбранных техник	Конспект	Конспект проведения встречи, проведение мероприятия
<b>май</b>				
Посещение открытых занятий педагогов ДОУ; Консультация психолога; Повышение компетентности молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.	Ознакомление с различными методиками проведения занятий; Знакомство с проектированием конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД;	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
Проведение новогоднего утренника	Соблюдение профессионального этикета педагога на утреннике, заучивание сценария	Общие вопросы методики проведения (утренников и досугов)	Проведение мероприятия	Проведение мероприятия с учетом полученных знаний
Роль игры в развитии дошкольников. Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми, режиссерскими, дидактическими, подвижными играми. (изготовление атрибут)	Изучение современной методической литературы по организации игровой деятельности с учетом возрастных особенностей обучающихся	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД; Обсуждения; Консультации. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
Практика в организации сюжетно-ролевой игры	Изучение методической литературы по организации	Организация сюжетно-ролевой игры "Школа" с	Проведение мероприятия	Проведение мероприятия с учетом полученных знаний

на примере игры в «морское путешествие»	игровой деятельности с учетом возрастных особенностей обучающихся (О.В.Солнцева)	целью закрепить в игре правила поведения в школе. Воспитывать дружеские отношения между детьми; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»		
Заполнение плана саморазвития	Знакомство с планами развития коллег, изучение памятки по планированию самостоятельного развития в профессии	Консультация; Беседа	План саморазвития	План саморазвития, заполненный с учетом полученных знаний и навыков

### **III ЭТАП - ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ**

Контроль и оценку реализации Программы в целом осуществляют куратор. Это происходит путем заполнения карт, входящих в мониторинг, с учетом входящего, промежуточного и итогового контроля.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) Оценить качество реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценить эффективность и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

Входящий контроль проводится в сентябре посредством анкетирования педагогов в соответствии с Приложением 1, Приложением 2, Приложением 3 и 24

мониторинга индивидуальных достижений детьми старшего дошкольного возраста планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС ДО, на начало учебного года.

По результатам будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Промежуточный контроль проводится систематически по мере заполнения журналов по реализации Программы в соответствии с Дорожной картой, представленной в Приложении 8, наставляемым и наставником по форме Приложения 4 и Приложения 5.

Итоговый контроль проводится в мае посредством анкетирования педагогов в соответствии с Приложением 6, Приложением 7, и по результатам мониторинга индивидуальных достижений детей старшего дошкольного возраста планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС ДО, на конец учебного года.

Для оценки соответствия условий организации Программы требованиям модели, по которой она осуществляется, принципам, заложенным в модели, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора, представленная в Приложении 10.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества с помощью карты в Приложении 9.