



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 43  
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО  
Решением педагогического совета  
ГБДОУ №43  
Протокол от 21.11.2022 г. №3

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего ГБДОУ №43  
от 21.11.2022 г. №95



О.В.Козловская/

## Программа наставничества

В государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
детском саду № 43 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга

«Воспитатель-воспитатель»

Санкт-Петербург  
2022



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 43  
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета

ГБДОУ №43

Протокол от 21.11.2022 г. №3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего ГБДОУ №43

от 21.11 2022г. №95

\_\_\_\_\_/О.В.Козловская/

М. П.

## Программа наставничества

В государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
детском саду № 43 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга

«Воспитатель-воспитатель»

Санкт-Петербург  
2022

## **1. Пояснительная записка.**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Известно, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств

Программа наставничества ГБДОУ №43 нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Форма наставничества «воспитатель-воспитатель», вид взаимодействия традиционный («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу все молодые/начинающие педагоги до достижения ими стажа работы по должности 3 года.

### **Цель**

Программа наставничества ГБДОУ № 43 разработана с целью становления начинающего педагога: его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области, а также оказание помощи начинающим педагогам в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### **Задачи Программы:**

- Привить начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности. Ускорить развитие профессионального становления, сформировать умение самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков
- Повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии

### **Ожидаемые результаты:**

#### *для наставляемого:*

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

#### *для наставника:*

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### *для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов;
- пополнение педагогических кадров

## **2. Этапы реализации программы.**

### **I этап – Подготовительный.**

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

### **II этап - Реализационный:**

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

### **Направления деятельности по отношению к наставляемому:**

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ГБДОУ, о психолого-педагогических особенностях

воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада.

- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям (специалистам).
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки педагога).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Формы работы,** используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста).

### **III этап – Итоговый:**

- Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне;
- 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.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ.

### **Механизм реализации Программы**

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором (заместителем заведующего), заведующим.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

### **Образец индивидуального плана наставничества**

**Наставник-**

**Наставляемый -**

<b>Содержание</b>	<b>Сроки</b>	<b>Форма работы</b>	<b>Ответственные</b>
Утверждение индивидуальных планов работы наставников и наставляемых.	сентябрь	педагогический совет	куратор/ руководители творческих групп
1. «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). 2. Правила оформления документации наставников, наставляемых 3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 4. Изучение видов мониторинга детского развития, форм его проведения, подбор диагностического материала	сентябрь	консультации работа наставника и наставляемого	куратор, наставники
Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования.	октябрь	работа наставника и наставляемого групповая	наставники

Анализ образовательной деятельности. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	практикум работа наставника и наставляемого	наставники
Методы и приемы развития познавательного интереса у дошкольников. Методика проведения досугов и развлечений.	декабрь	круглый стол работа наставника и наставляемого	наставники
Работа по организации развития и совершенствования предметно-пространственной среды	январь	консультация работа наставника и наставляемого	наставники
Посещение мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом	в течение учебного года	наблюдение, анализ работа наставника и наставляемого	наставники
Посещение мероприятий опытных педагогов	в течение учебного года	Наблюдение, анализ	наставники
Наблюдение за коммуникативным поведением педагога	в течение учебного года	анализ	наставники
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года по графику	взаимопосеще ние занятий/образов ательной деятельности работа наставника и наставляемого	куратор
Посещение занятий/ образовательной деятельности, досуговых мероприятий	в течение учебного года	взаимопосеще ние занятий/ образовательн ой деятельности работа наставника и наставляемого	куратор
Организация самостоятельной работы по заданию наставника «Портфолио» педагогического работника.	февраль	практическое занятие	наставники
Формы и методы организации досуга воспитанников.	март	групповая работа наставника и наставляемого	наставники
Выступление на заседании педсовета о состоянии работы по теме самообразования.	апрель- май	консультация работа наставника и наставляемого	наставники

Подведение итогов работы за учебный год. Анализ качества дошкольного образования. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	май	заседание педсовета	куратор
---	-----	---------------------	---------