

Принято  
решением педагогического Совета  
ГБДОУ №97  
Протокол №2 от 06.10.2022

С учетом мнения первичной профсоюзной  
организации от 06.10.2022 г. (протокол № 2 )



## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 97 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей Калининского района Санкт-Петербурга**

**Составитель:**  
Журавлева С.Ю.  
старший воспитатель

**Санкт-Петербург  
2022**

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1. Цель и задачи Программы.....	4
2. Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ГБДОУ детский сад № 97 .....	4
3. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.....	5

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Программа наставничества (далее – Программа) разработана на 2 года и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.



## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

- Обеспечить развитие участников внедрения целевой модели наставничества в ГБДОУ №97 и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.
- Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности «педагог» молодого специалиста, повышение его профессионального мастерства; создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач.

## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГБДОУ детский сад №97

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
педагог-педагог	«опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

### 3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог – педагог»

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника:

Ф.И.О. и должность наставника:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>					

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов



1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>				
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь, октябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО	
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): групповые, методический и музыкальный кабинет и пр.	Сентябрь, октябрь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...	
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагогический состав, музыкальный руководитель, документовед, завхоз и пр.	Сентябрь, октябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях правила размещения информации в Интернете деятельности ОО	Сентябрь, октябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях ВКонтакте, изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)	Сентябрь, октябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Сентябрь, октябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение учебного года	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов	

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов



Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>4</sup>

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности детей раннего возраста	Ноябрь	Изучены психологические и возрастные особенности детей раннего возраста, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение учебного года	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...	
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний, вовлечение их в совместную деятельность)	В течение учебного года	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )	
3.4.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Сентябрь	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...	
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление перспективного и календарного планирования, рабочей программы педагога, конспектов образовательной деятельности ... и пр.)	В течение учебного года	Составлены перспективное и календарное планирование, рабочая программа педагога, конспекты образовательной деятельности ... и пр.	
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение учебного года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	
3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Сентябрь – октябрь	По формату подготовлены ...	

<sup>4</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

3.10.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	В течение учебного года	Изучена практика внедрения .....	
3.11.	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...	В течение учебного года	Подготовлена к публикации статья «...»	
3.12.	Принять участие в городском методическом объединении, семинаре, конференции, конкурсе и т.д. с последующим представлением полученного опыта.	В течение учебного года	Принято участие в городском методическом объединении, семинаре, конференции, конкурсе и т.д.	
3.13.	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации	В течение учебного года	Пройдены курсы повышения квалификации на тему .....	