

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 42  
Фрунзенского района Санкт – Петербурга

Принята  
решением Педагогического совета  
Протокол №\_\_ от «\_\_» августа 2025 г.

Утверждена  
заведующий \_\_\_\_ Е.А. Куликовская  
Приказ №\_\_ от «31» августа 2025 г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2025 -2026 уч. год

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 42  
Фрунзенского района Санкт – Петербурга

Санкт –Петербург  
2025

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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 дефиситов 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).

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 ГБДОУ детский сад № 42» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование». 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. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

#### **4. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа является документом, определяющим стратегию развития наставничества в ГБДОУ детский сад № 42 Фрунзенского района Санкт-Петербурга на 2025 - 2026 гг.

#### **5. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ**

- Руководитель ГБДОУ детского сада № 42 Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
- Старшие воспитатели ГБДОУ детского сада № 42 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
- Наставники ГБДОУ детского сада № 42 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
- Наставляемые ГБДОУ детского сада № 42 Фрунзенского 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 системой наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 42 Фрунзенского 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 организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

#### **7. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помочь 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: заведующий, педагогический работник первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно высокие результаты образовательной деятельности</li> <li>• отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) и воспитанников</li> </ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> </ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• умение обучать других</li> <li>• умение слушать</li> <li>• умение говорить (грамотная речь)</li> <li>• аккуратность,</li> <li>• дисциплинированность, ответственность</li> <li>• ориентация на результат</li> <li>• командный стиль работы</li> </ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> <li>• желание помогать людям (помочь раскрыться новичкам)</li> <li>• потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</li> </ul>

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 (отчет наставника), т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

## 8. 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 – Практический - включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы ГБДОУ №42.
- 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.

## **9. 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 детский сад № 42» на 2025-2026 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный
<b><i>Организационная деятельность</i></b>			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	сентябрь 2025	Заведующий
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	октябрь 2025	Заведующий
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов- наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	сентябрь 2025	Заведующий, старший воспитатель
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	в течении года	Заведующий, старший воспитатель
5	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	сентябрь 2025	Заведующий, старший воспитатель
6	Утверждение формы программ /планов работы педагогов-наставников	октябрь 2025	старший воспитатель
7	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов	сентябрь 2025	старший воспитатель
8	Формирование списков педагогов, нуждающихся в сопровождении	сентябрь 2025	старший воспитатель
9	Создание профессионального объединения педагогов- наставников (творческой группы)	сентябрь 2025	старший воспитатель
<b><i>Проектировочная деятельность</i></b>			
1	Разработка и утверждение состава участников реализации программы	сентябрь 2025	Заведующий, старший воспитатель
2	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /рабочих совещаний по теме наставничества	В течении года	старший воспитатель
3	Разработка и утверждение планов работы педагогов- наставников	В течении года	старший воспитатель, наставники
4	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь 2025	старший воспитатель, наставники

5	Разработка графика проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь 2025	старший воспитатель
---	--	--------------	---------------------

#### **Информационно-консультационная деятельность**

1	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального уровней по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
2	Организация корпоративных семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных курсов по вопросам наставничества для всех членов педагогического коллектива.	В течении года	старший воспитатель
3	Организация обучения наставников.	В течении года	старший воспитатель
4	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	В течении года	старший воспитатель

#### **Обобщение и диссеминация опыта**

1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	май 2026 г	старший воспитатель
2	Подготовка публикаций по вопросам наставничества	Апрель 2025 г	старший воспитатель
3	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
4	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	В течении года	старший воспитатель
5	Размещение лучших материалов из опыта работы наставников в методической библиотеке	В течении года	старший воспитатель

#### **Контрольно-оценочная деятельность**

1	Контроль за выполнением планов работы педагогов- наставников	В течении года	старший воспитатель
2	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов- наставников к выполнению функций наставника	Октябрь 2025г	старший воспитатель
3	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемых	Октябрь 2023 г	старший воспитатель
4	Изучение удовлетворенности системой наставничества	Апрель 2026 г	старший воспитатель
5	Проведение круглого стола по итогам реализации плана наставничества на год	Май 2026 г	старший воспитатель, наставники

**Примерный вариант оформления персонализированной программы наставничества**

*Информация о том, что шаблон должен содержать.*

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

**Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:**

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

**Персонализированная программа наставничества включает** описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, направленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе):** описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

**Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий**, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

**При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий**, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обюджного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 42 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Утверждена  
Заведующий \_\_\_\_\_ Е.А.Куликовская  
Приказ № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г

## Персонализированная программа

«\_\_\_\_\_»  
название

для \_\_\_\_\_  
указывается конкретная пара, группа

Срок реализации \_\_\_\_\_

Начало реализации \_\_\_\_\_ Завершение реализации \_\_\_\_\_  
дата дата

Авторы-составители  
ФИО, должность

Санкт-Петербург  
2025

## Пояснительная записка

*В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д Актуальность (описание проблемы и возможного пути ее решения).*

**Цель.**

**Задачи.**

**Ожидаемые результаты.**

**Особенности реализации. Содержание деятельности.**

**Вид наставничества педагогических работников.**

**Формы наставничества.**

**Режим реализации.**

**Сроки реализации.**

**Расписание встреч.**

**Условия реализации.**

**План реализации**

<b>№ п/п</b>	<b>Срок</b>	<b>Название мероприятия</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Анализ результатов выполнения направления наставничества</b>

**Приложением к программе могут быть анкеты «Ожидания наставника», «Ожидания наставляемого», заполняемые в начале работы. И Анкеты «Оценка реализации программы наставничества наставником и наставляемым».**

## **Примерная Персонализированная программа**

**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.

**Ожидаемые результаты.**

**Особенности реализации. Содержание деятельности.**

**Вид наставничества педагогических работников.**

**Формы наставничества.**

**Режим реализации.**

**Сроки реализации.**

**Расписание встреч.**

**Условия реализации.**

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения
1. Изучение локальной документации организации, принятых привил и норм взаимодействия	Знакомство с основными документами ГБДОУ, 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. Оуществить 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 проведения молодым педагогом ООД по развитию речи.	Консультации «Организация занятий по развитию речи». Посещения ООД молодого педагога, обсуждение.	Ноябрь	
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 здоовьесберегающими технологиями.	Консультация, планирование, помочь 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	Январь	
14. Повышение навыков использования ИКТ.	Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями»	Февраль	
15. Контроль конспекта и проведения ОДД молодым специалистом	Изучение конспекта, выявление проблем и определение возможности их исправления. Посещение ОДД молодого педагога, анализ и обсуждение	Февраль	
16. Продуктивное применение современных педагогических в образовательной деятельности.	Консультация «Новые педагогические технологии», обмен опытом, помочь наставника.	Март	
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)