



АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТА**

Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 92 Красносельского  
района Санкт-Петербурга

протокол от 30.08.2024 г. № 6

**УТВЕРЖДЕНА**

заведующим ГБДОУ детского сада № 92  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ Устинова Е.С.

приказ от 30.08.2024 г. № 151 -ад

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

в Государственном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении детском саду № 92 Красносельского района  
Санкт-Петербурга на 2024-2025 учебный год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

УТВЕРЖДЕНО	ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 92 КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Устинова Елена Сергеевна	30.08.2024	16.52	Сертификат 2F0F0665BC91D5644973F869DC20EA93
------------	---	------------	-------	--

Санкт-Петербург  
2024 г.

## Содержание

Пояснительная записка .....	3
<b>1. Общие положения.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.....</b>	<b>6</b>
2.1. Кадровые условия и ресурсы .....	7
2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы .....	7
2.3. Материально-технические условия и ресурсы .....	7
2.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование .....	8
2.5. Психолого-педагогические условия .....	8
<b>3. Организация деятельности ГБДОУ по внедрению Целевой модели .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Реализация целевой модели наставничества.....</b>	<b>12</b>
<b>5. Оценка результативности внедрения системы (целевой модели) наставничества .</b>	<b>14</b>
<b>6. Риски внедрения системы (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации и пути их минимизации .....</b>	<b>15</b>
Приложение 1 .....	17

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

### Кадровый потенциал ГБДОУ детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга

В детском саду работает 75 сотрудников, из них - 38 педагогов: воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог, старший воспитатель.

#### Уровень образования педагогов:

Годы	Общее кол-во педагогов	Высшее	Среднее специальное	Вакансии
		Кол-во	Кол-во	Кол-во
2023-2024	39	25	14	3
2024-2025	38	26	12	3

#### Уровень квалификации педагогов:

Годы	Всего	Педагоги высшей категории	Педагоги первой категории	Педагоги без категории
		Кол-во	Кол-во	Кол-во
2023-2024	39	22	10	7
2024-2025	38	21	13	4

#### Стаж педагогической работы:

До 5 лет	До 10 лет	До 15 лет	От 15 лет
13	11	5	9

Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации позволит реализовать комплекс мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

#### Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных

систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации и уровнях социальных партнёров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

## **1. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;

- 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»;
- Национального проекта Российской Федерации «Образование»;
- Федерального проекта «Современная школа»;
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;
- Распоряжения Комитета образования Санкт-Петербурга «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» от 30.03.2022 г. № 623-р.
- Устава Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга;
- Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБДОУ, принята на заседании педагогического совета ГБДОУ, утверждена руководителем.

1.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов. Предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном и институциональном уровнях.

1.4. Участие в системе (целевой модели) наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

1.5. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («опытный педагог – молодой специалист», «педагог-новатор – консервативный педагог», «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе

наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

1.6. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

1.7. Для оценки эффективности наставнической деятельности можно рекомендовать мониторинг:

- улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

## **2. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют

на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

## **2.1. Кадровые условия и ресурсы**

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

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

## **2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- социальное партнёрство, направленное на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

## **2.3. Материально-технические условия и ресурсы**

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- помещение для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску 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;
- другие материально-технические ресурсы.

## **2.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование**

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают рекомендацию для включения в резерв управленческих кадров, учёт при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижение 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.

## **2.5. Психолого-педагогические условия**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества; это обеспечивает педагог-психолог;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## **3. Организация деятельности ГБДОУ по внедрению Целевой модели**

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри ГБДОУ и с социальными партнёрами. Она отражается в «дорожной карте».

3.2. Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.
- заключает договора о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.
- осуществляет организационно-педагогическое, организационно-методическое, материально-техническое, кадровое, финансово-экономическое и психолого-педагогическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества.
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

3.3. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества:

3.3.1. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

3.3.2. Куратор реализации программ наставничества назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Куратор реализации программ наставничества:



- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- составляет базы наставников и наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает участие в наполнении рубрики/странички «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

3.3.3. Методическое объединение наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Создаётся по необходимости.

Задачи деятельности МО наставников:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, организационно-методическое, кадровое и психолого-педагогическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществлять консультационные и согласовательные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

3.4.1. Алгоритм разработки:

- *самоопределение (саморефлексия) педагога* – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала.
- *диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога* (научно-теоретические, нормативно-правовые, психолого-педагогические, методические (приёмы, методики и технологии, воспитательская деятельность), ИКТ-компетенции, здоровьесбережение обучающихся);
- *диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов* (научно-теоретические, нормативно-правовые, психолого-педагогические, методические (приёмы, методики и технологии, воспитательская деятельность), ИКТ-компетенции, здоровьесбережение обучающихся);
- *составление дорожной карты*, включающей график обучения по программам дополнительного профессионального образования; комплекс конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.
- *реализация дорожной карты* - фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта, а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.
- *корректировка дорожной карты* (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.
- *рефлексивный анализ эффективности программы*.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных 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.

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 обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

3.5. Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование педагогического коллектива о внедрении системы (целевой модели) наставничества.</li> <li>2. Выбор куратора и методического объединения наставников (при необходимости).</li> <li>3. Определение задач, форм и видов наставничества.</li> <li>4. Разработка Дорожной карты по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>5. Формирование базы наставников.</li> <li>6. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>7. Привлечение внешних ресурсов.</li> <li>8. Обучение наставников.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»</li> <li>– Программа наставничества педагогических работников в образовательной организации</li> <li>– Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>– Соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями.</li> </ul>
Основной	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение пар наставник/наставляемый.</li> <li>2. Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ о закреплении пар/наставнических групп.</li> <li>– Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</li> <li>– Персонализированные программы.</li> <li>– Коррекция персонализированных программ.</li> </ul>
Заключительный	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества.</li> <li>2. Поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.</li> <li>3. Диссеминация лучшего опыта.</li> <li>4. Планирование следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.</li> <li>5. Рефлексия итогов работы каждой пары/группы.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– База потенциальных наставников.</li> <li>– Банк методических материалов.</li> <li>– Перспективы развития.</li> </ul>

#### 4. Реализация целевой модели наставничества

4.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения образовательной организации:

- создание страницы «Наставничество» на официальном сайте ГБДОУ;
- презентация программы для педагогов в рамках совещания.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: «Ярмарка совместных проектов пар/групп наставничества».

4.2. Исходя из образовательных потребностей ГБДОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог».

По ходу реализации формы наставничества могут быть расширены.

4.3. Форма наставничества «педагог - педагог».

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель:** реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов

в педагогической профессии.

**Задачи:**

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды;
- раскрытие личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
- содействовать закреплению в профессии молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, ознакомление с традициями и укладом жизни образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога;
- знакомить педагогов с образовательными технологиями.

**Ожидаемые результаты**

Результатом наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые получают необходимые профессиональные компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе/образовательной организации;

- качественный рост в организационно-педагогических и организационно-методических компетенциях;
- повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным педагогом.

### **Описание участников**

**Наставник:** опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, человек готовый к сотрудничеству. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

### **Наставляемый:**

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями (законными представителями).
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

### **Область применения**

Форма наставничества «педагог - педагог» может быть использована как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью является создание педагогических проектов, организации конкурсов, творческих мастерских, семинаров, разработка методических материалов.

#### 4.4. Права и обязанности наставника

##### 4.4.1. Наставник имеет право:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### 4.4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым (психологические службы, педагогический совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

#### 4.5. Права и обязанности наставляемого

##### 4.5.1. Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

##### 4.5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## 5. Оценка результативности внедрения системы (целевой модели) наставничества

Оценка результативности внедрения системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации или руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программ наставничества при наличии такового в данной образовательной организации.

Аналізу/мониторингу внедрения системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- социальное партнёрство;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества.

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

## **6. Риски внедрения системы (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации и пути их минимизации**

Среди рисков внедрения системы (целевой модели) наставничества можно назвать следующие:

1. отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;
- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;
- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;
- соразвитие пары «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;
- вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм

наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;
- разработка методического обеспечения и диагностического инструментария для предоставления его наставнику;
- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;
- использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;
- психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;
- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и вне организационный уровень.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные процессы;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.



**БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ**  
ГБДОУ детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга

№	Ф.И.О.	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы

**БАЗА НАСТАВНИКОВ**  
ГБДОУ детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга

№	Ф.И.О.	Место работы	Важные для программы достижения наставника	Ресурс времени на программу наставничества