

Приложение № 3
к приказу № 16.8-од от 31.08.2023
«Об организации наставничества в
Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад № 45 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга в 2023-2024 учебном году»

ПРИНЯТА:

Решением педагогического совета
Образовательного учреждения
ГБДОУ детский сад № 45
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 01 от 31.08.2022



**Программа наставничества педагогических работников
ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт-Петербурга
на 2023-2024 учебный год**

1. Общая характеристика образовательного учреждения

Полное официальное наименование учреждения: Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 45 комбинированного вида Кировского района Санкт - Петербурга.

Сокращенное официальное наименование учреждения: ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт – Петербурга

Место нахождения учреждения: 198302, Санкт – Петербург, проспект Стачек, д. 89, корп. 2

Режим работы: понедельник-пятница: с 7.00 до 19.00 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные законодательством РФ.

В ДОУ функционирует 11 групп (6 общеразвивающих и 5 оздоровительных).

Проектная мощность ДОУ 245 детей.

Телефон/факс: 757 – 03 - 11

Адрес электронной почты: dou45@kirov.spb.ru

Адрес официального сайта: <http://www.kirov.spb.ru/dou/45/>

Заведующий: Казакова Е.М.

Заведующий хозяйством: Клачкова С.А.

Старший воспитатель: Дерябкина О.А.

ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт - Петербурга функционирует с 1976 года. Учредителем является субъект Российской Федерации - город федерального значения Санкт-Петербург в лице исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга - администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт - Петербурга находится в ведении Комитета по образованию.

2. Характеристика кадрового потенциал

2.1. Количественный состав педагогических работников

ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт - Петербурга укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. Педагогический коллектив составляют 25 человек: старший воспитатель – 1, учитель – логопед – 1, музыкальный руководитель – 1, инструктор по физической культуре – 1, воспитатели -21.

Уровень образования педагогических работников:	Количество человек	В % соотношении
Высшее образование	11	44
Высшее педагогическое	7	30
Среднее специальное (педагогическое)	14	56
Педагогический стаж:		
До 5 лет	5	20
От 5 – 10 лет	4	13
От 11 – 20 лет	7	28
Свыше 20 лет	9	36
Возраст педагогических работников:		
До 30 лет	0	0
От 31 до 40 лет	8	32
От 41 до 50 лет	9	36
Старше 50 лет	8	32

Педагоги с высшим непедagogическим образованием прошли профессиональную переподготовку в объеме более 500 часов с присвоением квалификации «Воспитатель дошкольной образовательной организации», что предоставляет право на ведение профессиональной деятельности в сфере «Дошкольное образование».

2.2 Сведения об аттестации педагогических работников:

Сведения об аттестации	Кол – во человек	В % соотношении
Первая квалификационная категория	11	44
Высшая квалификационная категория	8	32
Аттестованы на соответствие занимаемой должности	3	12
Нет квалификационной категории	5	20

3. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт-Петербурга на 2023-2024 учебный год (далее — программа) является частью системы профессиональной и должностной адаптации и профессионального развития педагогических работников ГБДОУ детский сад № 45 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ).

Настоящая программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной

- программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
 - Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
 - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;
 - 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».

4. Определение основных понятий

Наставник – педагогический работник ГБДОУ, назначаемый ответственным, за профессиональную и должностную адаптацию педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ.

Наставляемый – педагогический работник ГБДОУ, участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых умений и компетенций осуществления педагогической деятельности в ГБДОУ, с учетом ее специфики, уклада, традиций и единых требований.

Профессиональная адаптация — это система мероприятий, направленная на трансляцию молодым специалистам стандартов и правил организационной культуры ГБДОУ, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей.

Молодой специалист - педагогический работник, окончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

5. Цели и задачи программы наставничества

5.1. Цель программы

- Создать условия для непрерывного профессионального роста и самоопределения, личностного и социального развития педагогических работников ГБДОУ, самореализации и закрепления молодых специалистов в педагогической профессии.

5.2. Задачи программы:

- оказывать помощь педагогам и специалистам в их профессиональном становлении, в адаптации к новому месту работы, должности; формирование в образовательной организации кадрового ядра.
- содействовать созданию в ГБДОУ 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;

- 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 конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, 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.

6. Целевая группа:

- молодые специалисты;
- педагогические работники, испытывающие потребность в освоении новой технологии или приобретении новых профессиональных навыков;
- педагогические работники, вновь заключившие трудовой договор;
- педагогические работники, имеющие непедagogическое профильное образование.
- педагогические работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком;
- педагогические работники, не проходившие аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- педагогические работники, не проходившие аттестацию на присвоение квалификационной категории.

7. Сроки реализации программы: 2023-2024 учебный год

8. Принципы программы:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

9. Организация взаимодействия с педагогическими работниками в рамках наставничества:

9.1. Формы организации взаимодействия:

- индивидуальная
- подгрупповая

9.2. Виды деятельности

9.2.1. Методическое сопровождение :

- ознакомление с педагогическими технологиями,
- изучение действующих нормативных документов в сфере образования;
- изучение психолого-педагогических особенностей контингента воспитанников (в том числе при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование теоретических знаний и практических умений по организации воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ;

9.2.2. Профессиональное обучение:

- освоение дополнительных профессиональных программ
- освоение программ профессиональной переподготовки

9.3. Методы наставничества

9.3.1. Наглядные

- памятки;
- инструкции;
- открытые показы;
- вебинары;

9.3.2. Словесные

- беседы
- консультации
- семинары

9.3.3. Практические

- семинары практикумы
- самообразование
- работа в творческих группах
- педагогические кейсы;

9.4. Виды наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. данный вид наставничества обеспечивает систематическое профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Творческая группа – практико-ориентированная форма наставничества. В творческую группу могут быть включены педагоги, имеющие общие профессиональные дефициты, или педагоги, изучающие общие темы по самообразованию. Руководитель творческой группы выполняет функции наставника. Результатом работы в творческой группе является методический продукт, который может быть использован педагогами ГБДОУ. В рамках работы в творческой группе педагоги приобретают практический и теоретический опыт в изучаемом направлении.

10. Оценка эффективности программы:

10.1. Оценивание эффективности программы представляет собой важную составную часть системы наставничества в ГБДОУ.

Концептуальные основания такой оценки определяются требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Система оценки эффективности программы, предполагает оценивание качества условий

для реализации системы наставничества обеспечиваемых ГБДОУ включая психолого-педагогические, кадровые, материально-технические, финансовые, информационно-методические.

Оценка эффективности программы:

- поддерживает ценности профессионального развития педагогических работников и позитивной социализации педагогических работников в ГБДОУ;
- учитывает факт разнообразия путей профессионального и личностного развития педагогического работника в условиях современного постиндустриального общества;
- ориентирует систему наставничества на поддержку вариативности используемых образовательных программ и организационных форм профессионального развития педагогических работников;
- представляет собой основу для развивающего управления педагогическим коллективом на уровне ГБДОУ, обеспечивая тем самым качество реализации основных образовательных программ дошкольного образования в различных условиях их реализации.

Система оценки эффективности программы обеспечивает участие всех педагогических работников ГБДОУ, и в то же время выполняет свою основную задачу – обеспечивает развитие системы наставничества в ГБДОУ.

10.1. ГБДОУ имеет право самостоятельного выбора инструментов педагогической и психологической диагностики уровня профессионального развития педагогических работников.

Программой предусмотрены следующие инструменты оценки эффективности:

10.1.1. *Диагностика профессиональных возможностей и затруднений педагогических работников*, используемая как профессиональный инструмент наставников с целью получения обратной связи по результатам наставничества (методического сопровождения) и планирования дальнейшей индивидуальной работы с наставляемыми в соответствии с персонализированной программы наставничества (Приложение 1);

Программой предусмотрена система мониторинга динамики профессионального развития педагогических работников, динамики их профессиональных достижений, основанная на методе наблюдения и включающая:

– наблюдения, диагностику возможностей и затруднений, связанную с оценкой эффективности взаимодействия наставника и наставляемого с целью их дальнейшей оптимизации;

10.1.2. *Карты развития педагогического работника* (Различные шкалы индивидуального развития)

10.1.3. **Оценка качества реализации программы**

- Внутренняя оценка качества образования;
- Внешняя оценка качества образования, в том числе НОКО.
- Оценка качества условий реализации программы,
- Оценка Качества работы наставника

Качество деятельности наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- получения обратной связи от ответственного за наставничество и наставляемого по качеству и эффективности работы наставника.

Система оценки эффективности программы позволит педагогическим работникам (в т.ч. наставникам) и администрации ГБДОУ по результатам рефлексии своей деятельности получить материал для планирования работы по совершенствованию системы наставничества в ГБДОУ.

11.Предполагаемый результат реализации программы

- повышение профессионального уровня педагогических работников ГБДОУ;
- улучшение психологического климата в коллективе;
- появление новых профессиональных сообществ в ГБДОУ;

- повышение качества воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ.

12. Порядок реализации программы:

12.1. Утверждение распорядительным актом наставников и наставляемых.

12.2. Разработка персонализированных программы наставничества (Приложение 1).

12.3. Реализация персонализированных программы наставничества.

12.4. Текущий контроль за реализацией персонализированных программы наставничества.

12.5. Результаты текущего контроля фиксируются наставниками и/или ответственным за наставничество в бланках «Реализация персонализированных программы наставничества».

13. Порядок формирования группы наставников:

Кандидатура наставника рассматривается на педагогическом совете образовательного учреждения, утверждается приказом заведующего.

Наставник назначается по личному согласию.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

Состав наставников формируется из списка педагогических работников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист первой и высшей квалификационной категории);
- опыт работы в ГБДОУ не менее 5 лет;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

14. Порядок формирования пар наставляемый – наставник

14.1. Работа со всем педагогическим коллективом:

- Старший воспитатель проводит среди педагогических работников диагностику профессиональных возможностей и затруднений.
- По итогам диагностики выявляются профессиональные дефициты или точки роста по различным направлениям профессиональной деятельности педагогических работников и составляется список педагогических работников кому необходимо наставничество в текущем учебном году. В случае выявления нескольких педагогических работников со схожими профессиональными дефицитами формируется группа.
- составляется групповая программа наставничества на основе персонализированной программы наставничества;
- формируется творческая группа педагогических работников.

14.2. Работа с молодыми специалистами.

Работа с молодыми специалистами проводится на основе персонализированной программы наставничества (приложение 1).

14.3. Работа с педагогическими работниками вновь заключившими трудовой договор (имеющими опыт педагогической работы в дошкольных образовательных учреждениях) и педагогическими работниками приступившими к работе после отпуска по уходу за ребенком.

Работа с педагогическими работниками данных групп проводится на основе персонализированной программы наставничества, и/или на основе групповой программы наставничества (приложение 1) Данная группа педагогических работников принимают участие в работе творческих групп ГБДОУ.
(Приложение № 2)

Персонализированная программа наставничества

(педагогического работника вновь заключившего трудовой договор, не имеющего стаж педагогической деятельности, имеющего непрерывный педагогический стаж до 2 лет)
Ф.И.О. _____

Образование _____
 квалификационная категория _____
 Общий трудовой стаж _____
 Педагогический стаж _____
 Стаж работы в ГБДОУ _____

Наставник: _____
 Дата начала реализации программы _____
 Окончание реализации программы _____

Цель: _____

Дата	Планируемое мероприятие	Отметка о выполнении	Ответствен ный
	1. Знакомство педагогического работника с группой: - характеристика группы (сотрудники, режим, особенности контингента воспитанников); - функции и задачи сотрудника; - должностные обязанности (по инструкции); - функции других сотрудников в группе; - правила внутреннего трудового распорядка; - правила техники безопасности; - порядок и критерии прохождения испытательного срока.		Заведующий
	2. Ознакомительная экскурсия по образовательной организации		Старший воспитатель
	3. Закрепление наставника		Заведующий
	4. Методическое сопровождение - знакомство с образовательной программой - знакомство с рабочей программой - знакомство с формой календарного планирования воспитательно-образовательного процесса - знакомство с режимом дня группы		Наставник
	5. Распределение педагога в творческую группу детского сада		Наставник

	6. Направление педагога для участия в методических мероприятиях (районных, городских). _____ _____ _____ _____ _____ _____		
	7. Индивидуальное сопровождение педагога: Практикум «Организация режимных моментов в группе».		
	Консультация «Создание условий для развития самостоятельной деятельности детей в группе»		
	Практикум «Организация совместной образовательной деятельности соответствии с календарным планированием воспитательно-образовательного процесса в группе»		
	Решение педагогических кейсов, (разбор тестов на знание основных нормативных документов)		
	Практикум « Организации прогулки»		
	Консультация «Проектирование воспитательно-образовательного процесса в группе календарное планирование)		
	Консультация «Организация индивидуальной работы с детьми»		
	Консультация «Организация занятий в соответствии с рабочей программой»		
	Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог»		

Контроль за выполнением программы

Дата По согласованию с педагогическим работником	Целевая задача	Форма проведения контроля	Фактический результат	Ответственный за проведение
	Оценка теоретических знаний педагогического работника	Собеседование		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по организации режимных моментов в группе.	Наблюдение		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по созданию условий для развития самостоятельной деятельности детей в группе	Наблюдение		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по организации совместной образовательной деятельности в соответствии с календарным планированием воспитательно-образовательного процесса в группе	Наблюдение		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков (решение педагогических кейсов, тест на знание основных нормативных документов)	Наблюдение		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по организации прогулки	Наблюдение		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по проектированию воспитательно-образовательного процесса в группе (календарное планирование)	Анализ		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по организации индивидуальной работы с детьми	Наблюдение		Старший воспитатель
	Оценка практических навыков по организации занятий			
	Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог»	Собеседование		Заведующий

Вывод:

Персонализированная программы наставничества
(молодой специалист)

Ф.И.О. _____
 Образование _____
 квалификационная категория _____
 Общий трудовой стаж _____
 Педагогический стаж _____
 стаж работы в ГБДОУ _____

Наставник: _____
 Дата начала реализации программы _____
 Окончание реализации программы _____

План сопровождения

Период стажировки/ дата	Место прохождения стажировки	Содержание мероприятий в рамках программы	Форма проведения	Ответственный
1 неделя	Рабочее место	1. Изучение требований профессионального стандарта работы педагога дошкольной образовательной организации	Самостоятельное изучение	Старший воспитатель
		2. Изучение ЛНА ГБДОУ	Совместное изучение	Наставник
		3. Изучение правил работы с техническими средствами обучения	Практикум	Наставник
		4. Практическая работа с воспитанниками	Открытый показ	Наставник
2-5 неделя	Рабочее место	5. Изучение образовательной программы (рабочей программы группы)	Совместное изучение	Старший воспитатель/Наставник
		6. Изучение требований к оформлению группы/кабинета.	Практикум	Старший Воспитатель
		7. Практическое изучение навыков работы	Открытый показ	Наставник

6-8 неделя	Рабочее место	8. Практическая работа с техническими средствами обучения. 9. Изучение и заполнение отчетной документации 10. Изучение и выполнение работы по планированию деятельности.	Практикум Практикум Самостоятельная деятельность	Наставник Старший воспитатель/Наставник Наставник
9-12 неделя	Рабочее место	11. Практическая работа с родителями (законными представителями) 12. Самостоятельная работа, согласно функциональным обязанностям, под контролем наставника	Совместная деятельность с наставником Практикум	Наставник Наставник
13 неделя -				

Контроль за выполнением программы

Дата	Целевая задача	Форма проведения контроля	Фактический результат	Ответственный за проведение
4 неделя	1. Оценка теоретических знаний молодого специалиста	Собеседование		Старший воспитатель
5 неделя	Оценка практических навыков по организации режимных моментов в группе.	Наблюдение		Старший воспитатель
6 неделя	Оценка практических навыков по созданию условий для развития самостоятельной деятельности детей в группе	Наблюдение		Старший воспитатель
7 неделя	Оценка практических навыков по организации совместной образовательной деятельности соответствии календарным планированием воспитательно-	Наблюдение		Старший воспитатель

	образовательного процесса в группе			
8 неделя	Оценка практических навыков (решение педагогических кейсов, тест на знание основных нормативных документов)	Наблюдение		Старший воспитатель
9 неделя	Оценка практических навыков по организации прогулки	Наблюдение		Старший воспитатель
10 неделя	Оценка практических навыков по проектированию воспитательно-образовательного процесса в группе (календарное планирование)	Анализ		Старший воспитатель
11 неделя	Оценка практических навыков по организации индивидуальной работы с детьми	Наблюдение		Старший воспитатель
12 неделя	Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог»	Собеседование		Заведующий

Оценка прохождения процесса наставничества

	Успешно прошел все мероприятия, хорошо адаптировался к должности и условиям труда	Прошел все мероприятия, адаптировался к должности и условиям труда	Прошел не все мероприятия, слабо адаптировался к должности и условиям труда	Частично прошел мероприятия, адаптировался к должности и условиям труда
Старший воспитатель				
Наставник				

Согласовано:

Заведующий _____ (подпись)

Старший воспитатель _____ (подпись)

Наставник _____ (подпись)

Групповая программа наставничества
(на 2023-2024 год)

ФИО педагогического работника	Образование	Квалификационная категория	Общий трудовой стаж	Педагогический стаж	Стаж работы в ГБДОУ	Возрастная группа детей

Наставник: _____

Дата _____ начала _____ реализации _____

программы _____

Окончание _____

программы _____ реализации _____

**План работы по организации наставничества педагогических работников
в 2023-2024 учебном году**

месяц	Содержание работы	Формы проведения	Ответственные	Отметка о выполнении
10	Изучить анкетные данные педагогических работников Выявление профессиональных рисков	Анкетирование Беседа	Старший воспитатель	
11	Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих организацию деятельности в ДОУ	Консультация, предоставление источников информации	Старший воспитатель	
12	Формирование представлений педагогических работников о профессиональной этике - «Личность педагога»	Памятка	Старший воспитатель	
01	«Воспитатель и родители: характеристика способов взаимодействия»	Консультация	Старший воспитатель	
02	«Организация режимных моментов в разных возрастных группах»	Практикум	Старший воспитатель	
03	«Формы планирования образовательной работы с детьми»	Консультация	Старший воспитатель	
04	«Формы организации РППС в разных возрастных группах».	Практикум	Старший воспитатель	
05	«Организация НОД по различным направлениям»	Открытые просмотры	Старший воспитатель	

**Оценка профессионального роста педагогических работников
в 2023-2024 учебном году.**

ФИО педагога	Предварительная оценка	Перспективы сопровождения молодого специалиста
	Частично соответствует требованиям (знания не достаточно полные, имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками не достаточно уверенное)	
	Соответствует требованиям (знания достаточно полные, владение навыками достаточно уверенное)	
	Соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками не достаточно уверенное)	

Состав творческой группы «Практика» на 2023-2024 учебный год

	ФИО педагога	Должность
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

Состав творческой группы «Поиск» на 2023-2024 учебный год

	ФИО педагога	Должность
1		
2		
3		
4		
5		

Состав творческой группы «Здоровая семья» на 2023-2024 учебный год

	ФИО педагога	Должность
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Состав творческой группы « Эксперимент» на 2023-2024 учебный год

	ФИО педагога	Должность
1		
2		
3		
4		
5		

Состав руководителей творческих групп педагогов на 2023-2024 учебный год

	ФИО педагога	Название творческой группы
1	Муркина М.С.	«Практика»
2	Соколова А.Г.	«Здоровая семья»
3	Максимова Н.В.	«Поиск»
4	Александрова М.В.	«Эксперимент»