

«ПРИНЯТА»

на заседании
Педагогического совета
ГБДОУ детского сада №127
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол № 1 от 29.08.2025)

«УТВЕРЖДЕНА»

Приказом от 29.08.2025 № 91/1-ТД
Заведующим ГБДОУ детского сада № 127
Невского района Санкт-Петербурга
/А.А.Трухова/

ПРОГРАММА
по организации партнёрского наставничества в
ГБДОУ детском саду № 127 Невского района Санкт-Петербурга

Составитель: Григорьева Светлана Владимировна,
воспитатель первой квалификационной категории
Срок реализации: 9 месяцев

Содержание программы

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4
2.1. Цель и задачи.....	5
2.2. Основные термины.....	5
2.3. Основные направления.....	5
2.4. Условия эффективности.....	6
2.5. Ожидаемые результаты.....	6
3. Содержание программы.....	6
3.1. Этапы реализации программы.....	7
3.2. Механизм реализации программы.....	8
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	8
4. Индивидуальный план работы с молодым специалистом на 2025 – 2026 учебный год.....	9

1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации партнёрского наставничества в ГБДОУ
2	Основные цели и задачи программы	Цель: Оказание помощи наставляемому (воспитателю) в его профессиональном росте, создание условий его профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства. Задачи: 1. Поддерживать интерес наставляемого к педагогической деятельности, способствовать его профессиональному росту. 2. Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории. 3. Формировать практические навыки обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы. 4. Оказать методическую помощь по внедрению новых технологий в работу, в распространении собственного педагогического опыта наставляемого в педагогическом сообществе.
3	Сроки реализации	2025 – 2026 учебный год
4	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5	Составители программы	Воспитатель: Григорьева Наталья Владимировна.
6	Участники программы	Педагог – наставник: Григорьева Наталья Владимировна, воспитатель первой квалификационной категории ГБДОУ № 127 Невского района Санкт-Петербурга Наставляемый педагог: Гвазава Екатерина Сергеевна, без квалификационной категории ГБДОУ № 127 Невского района Санкт-Петербурга.
7	Планируемые результаты	Приобретение наставляемым личностного и профессионального опыта, повышение его профессиональной квалификации. Повысить уверенность в собственных силах, раскрыть педагогический потенциал наставляемого. Развитие умения ответственно и качественно выполнять

		профессиональные задачи в современном детском саду.
--	--	---

2. Пояснительная записка

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Необходимость создания программы партнерского наставничества в образовательном учреждении появилась в результате осознания необходимости непрерывного сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Партнерское наставничество – форма взаимодействия педагогов, предполагающая наставничество по форме «педагог-педагог» или «равный-равному». Партнерское наставничество основано на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной профессиональной области, которые требуются другому сотруднику.

Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Главное направление программы - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личностной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

2.1. Цель и задачи программы

Цель: Оказание помощи наставляемому (воспитателю) в его профессиональном росте, создание условий его профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Поддерживать интерес наставляемого к педагогической деятельности, способствовать его профессиональному росту.
2. выявление и ликвидация профессиональных дефицитов, оказание взаимопомощи;
3. Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала, наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории.
4. Формировать практические навыки обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы.
5. Оказать методическую помощь по внедрению новых технологий в работу, в распространении собственного педагогического опыта, наставляемого в педагогическом сообществе.

2.2. Основные термины

Наставничество – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

Наставляемый – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки приобретает новый опыт.

2.3. Основные направления:

1. Изучение методической литературы, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
2. Развитие профессиональной компетенции.
3. Изучение уровня профессиональной подготовки педагога и анализ результатов работы наставничества.

2.4. Условия эффективности:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.5. Ожидаемые результаты:

1. Приобретение наставляемым личностного и профессионального опыта, повышение его профессиональной квалификации.
2. Повысить уверенность в собственных силах, раскрыть педагогический потенциал наставляемого.
3. Развитие умения ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи.
4. Рост профессиональной и методической компетенции педагога, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

3. Содержание программы

Партнёрское наставничество реализуется на основе принципа «равный-равному», при котором источником знаний для педагогов с большим стажем является такой же педагог, уже имеющий сформированные навыки. Влияние на наставляемого происходит более «мягко» и лишено строгой субординации.

В рамках взаимодействия этой формы наставничества упор делается на оказание помощи в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных/творческих/результатов, а также развитие педагогических компетенций, позволяющих успешно продвигаться в рамках программы. Наставник оказывает

педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения, сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

Программа наставничества рассчитана на 8 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Параметры взаимодействия: индивидуально

Расписание встреч: еженедельно

Режим работы: смешанный (очный и онлайн)

3.1. Этапы реализации программы

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

Содержание этапа:

1. Подготовительный этап реализации программы.

1. Педагог наставник анализирует профессиональную готовность педагога по критериям:
 - теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
 - наличие опыта практической работы с детьми 3-7 летнего возраста;
 - ожидаемый результат педагогической деятельности;
 - выявление особенностей личности педагога.
2. Подбор нормативных документов, методической литературы для изучения.
3. Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

2. Реализационный включает в себя:

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для наставляемого педагога по работе с родителями.
- Самообразование наставляемого педагога.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3. Этап реализации программы.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.

- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

3.2. Механизм реализации программы.

Реализация программы рассчитана на один учебный год. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемого педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагога, от уровня профессиональной подготовки молодого педагога, от поставленных задач. Разнообразные формы работы с педагогом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Формы и методы:

- консультирование
- семинары
- ярмарки педагогических идей
- деловые игры
- взаимопосещения
- коллективные просмотры занятий
- анализ педагогических ситуаций
- беседы
- изучение методической литературы
- дискуссии
- круглые столы
- деловые игры

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

работы наставника с новым специалистом на 2025 – 2026

учебный год

Наставляемый педагог Гвазава Екатерина Сергеевна - Должность: Воспитатель

Педагог наставник: Григорьева Светлана Владимировна Должность: Воспитатель

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Диагностика профессиональных затруднений наставляемого.	Анкетирование наставляемого. Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений наставляемого.	Сентябрь
2. Организационные вопросы. Помощь в изучении программ, пособий. Составление календарно-тематического планирования.	Изучение нормативно-правовой базы ДОО Изучение документации по организации образовательной деятельности (календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы с родителями воспитанников)	Октябрь
3. Организация утреннего приема детей (взаимодействие с родителями)	Просмотр педагогом режимных моментов. Методические рекомендации.	Ноябрь
4. Виды и организации режимных моментов в ДОО	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность).	Ноябрь
5. Посещение образовательной деятельности воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Подготовка и проведение ООД »	Декабрь
6. Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	Декабрь
7. Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличия игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.	Декабрь

8. Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми с в вечерние часы».	Январь
9. Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников. организация и методика проведения сюжетно-ролевых, дидактических игр.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации	Январь
10. Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе.	Февраль
11. Посещение занятий и режимных моментов наставляемого педагога. Обсуждение.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности наставляемым педагогом.	Февраль
Использование в работе современных педагогических технологий: здоровьесберегающих, ИКТ, проблемного обучения.	Анализ педагогических технологий, методы и приемы использования инновационных технологий в совместной деятельности.	Февраль
12. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурно-оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.	Февраль
13. Конфликтные ситуации между детьми способы их устранения	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	Март

14. Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятий.	Март
15. Индивидуальное сопровождение ребенка	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.	Март
16. Речевое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры)	Март
17. Участие педагога в разработке материалов для родителей.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие наставляемого педагога в подготовке материала для родителей.	Апрель
18. Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления	Апрель
19. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)	Методические рекомендации	Апрель
20. Виды прогулок. Организация прогулки.	Методические рекомендации, совместное обсуждение.	Апрель
21. Консультация, планирование, обмен опытом	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Май
22. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятиях и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	Эмоционально-стрессоустойчивость молодого специалиста	Май
23. Методика проведения обследования.	Диагностика воспитанников.	Май
24. Подведение итогов, анализ работы	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.	Май