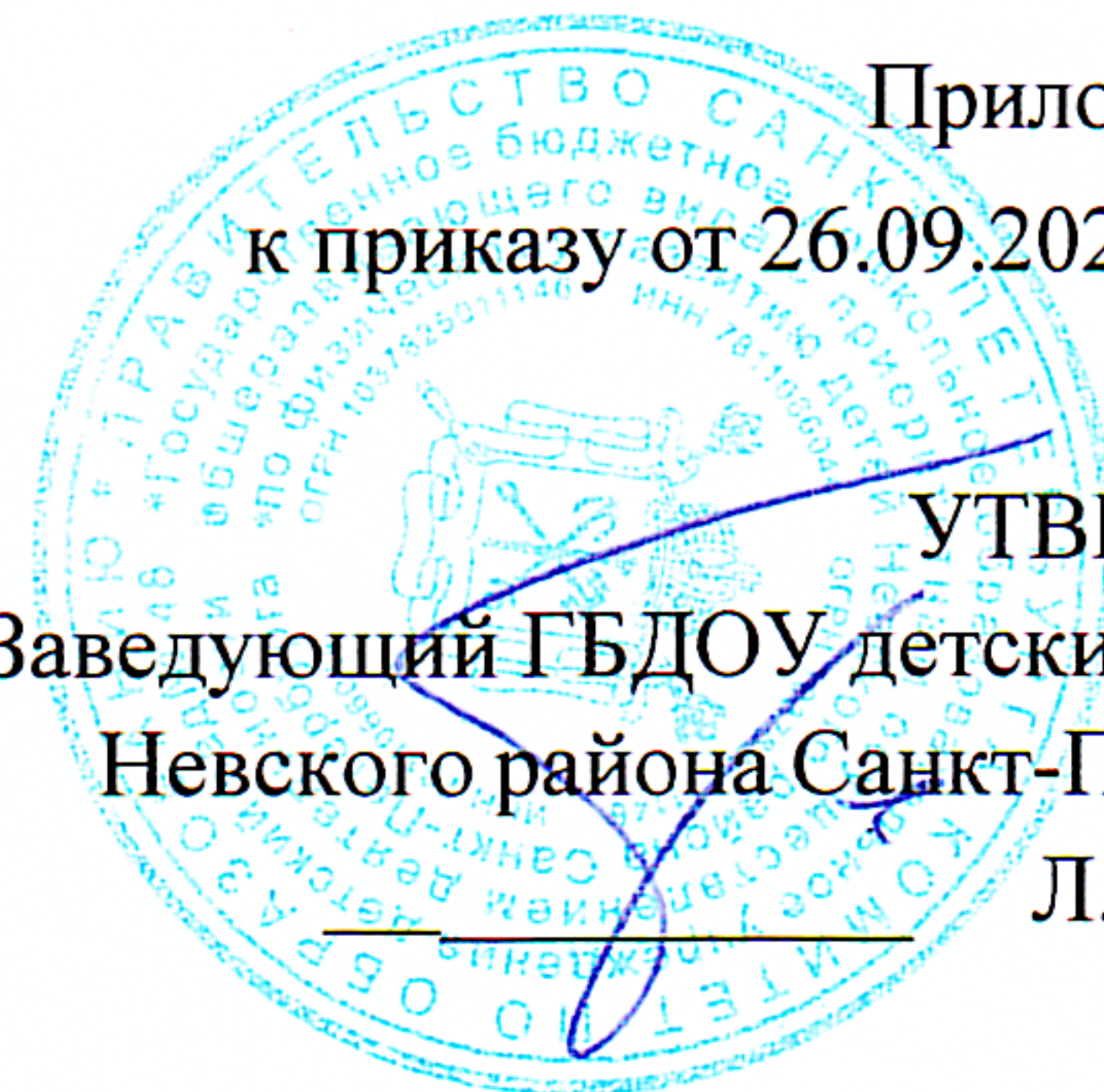


ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
ГБДОУ детский сад № 48  
Невского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий ГБДОУ детский сад № 48  
Невского района Санкт-Петербурга  
Л.В. Герчик



## Программа наставничества для педагогического персонала на 2024-2025 учебный год

### 1. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых или молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

### 2. Определение основных понятий

*Наставник* — специалист-практик, которому поручено обучение педагогическим технологиям, реализуемой образовательной программе, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте.

*Стажер* — это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Невского района Санкт-Петербурга.

*Стажировка* — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

*Профессиональная адаптация* — это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

*Профессиональное обучение на рабочем месте* — система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников.

*Педагоги* — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

### 3. Цель Программы:

- развить культуру наставничества в образовательной организации.

### 4. Задачи Программы

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;
- снизить текучесть персонала;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.



## **5. Целевая группа**

Программа предназначена для педагогов:

- новый специалист - специалист с опытом работы,
- молодой специалист - специалист с опытом работы по специальности до 3х лет.

## **6. Методы Программы**

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями детского контингента
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

## **7. Оценки эффективности программы**

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий.

Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний и умений педагогических работников.

## **8. Порядок формирования группы наставников**

В образовательной организации наставник назначается на основании личного желания и согласия, по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете, утверждается приказом руководителя. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории);
- опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- лояльность к Образовательной организации;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

## **9. Порядок проведения Программы**

- заведующий назначает новому сотруднику (стажеру) наставника;
- у одного наставника может быть только один стажер;

Наставник осуществляет профессиональное обучение нового сотрудника (стажера):

- передает теоретические знания и практический опыт на рабочем месте;
- осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей,
- формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу.
- следит за соблюдением методик, помогает в изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий,
- анализирует наличие/отсутствие ошибок и их причин.

В течение всего срока наставник отслеживает результаты работы нового сотрудника, проверяет и оценивает его работу, дает свои рекомендации по повышению эффективности его работы.

По истечении срока наставничества сотрудник (стажер) проводит открытый просмотр, или проводится собеседование, целью которого является выявление уровня профессиональной подготовки по освоенному теоретическому материалу и практическому опыту.



## **10. Контроль**

Контроль качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- выявления уровня профессиональной подготовки стажера;
- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме обратной связи 1 раз в месяц.

Деятельность педагога (стажера) оценивает старший воспитатель, куратор и наставник на основании:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
- насколько успешно влился в коллектив;
- результатов деятельности.

Результаты оценки отражаются в Плане адаптации нового сотрудника.

Эффективности работы Программы наставничества осуществляет заведующий.

## **11. Вознаграждение наставников**

11.1. После успешного прохождения срока наставничества наставник получает выплаты за наставничество в соответствии с действующим Положением о доплатах и надбавках.

11.2. При неудовлетворительных результатах прохождения срока наставничества педагогом рассматривается вопрос об исключении сотрудника из состава наставников.

## **12. Ответственность**

12.1. За качество работы наставника ответственность возлагается на куратора или старшего воспитателя.

12.2. За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.

12.3. За достоверность и своевременность информации о премиальном фонде наставников – заведующий.

12.4. За распределение премий за работу наставников — заведующий.