

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 90 Невского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада № 90  
Невского района Санкт-Петербурга  
(протокол от 31.08.2022 № 1)

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом от 31.08.2022 № 131  
заведующего ГБДОУ детским садом № 90  
Невского района Санкт-Петербурга

Утверждено ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 90 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА,  
Азарова Татьяна Сергеевна, Заведующий  
31.08.2022 16:58 (MSK), Сертификат № 0686943901C1AD568F480ADEA5C1812695

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 90  
Невского района Санкт-Петербурга  
на период с 01.09.2022 по 31.08.2024 года**

**СОГЛАСОВАНА**

Управляющим советом  
ГБДОУ детского сада № 90  
Невского района Санкт-Петербурга  
(протокол от 31.08.2022 № 1)

Санкт-Петербург  
2022 год

**Программа наставничества государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 90 Невского района Санкт-Петербурга на период с 01.09.2022 по 31.08.2024 года**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 90 Невского 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" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между воспитанниками (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБДОУ характеризуется следующими успехами и проблемами:

1. Традиционные и инновационные технологии образования воспитанников используются педагогами для реализации образовательных программ.
2. Учебный план по освоению образовательных программ дошкольного образования выполнен в полном объеме.
3. Разработаны индивидуальные маршруты развития воспитанников, психологических исследований, индивидуальные программы сопровождения воспитанников, проявляющих способности в различных видах деятельности.
4. Деятельность направлена на охрану и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия, на обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей в вопросах образования, охраны и укрепления физического и психического здоровья детей, на создание социальной ситуации развития для участников образовательных отношений, включая создание образовательной среды.
5. Социально-бытовая обеспеченность воспитанников и сотрудников, система условий безопасности. Предоставление администрацией учреждения социальных льгот сотрудникам и родителям воспитанников по оплате за присмотр и уход в полном объеме, осуществление плановых выплат сотрудникам на оздоровление.
6. Качество подготовки воспитанников. Увеличение удельного веса численности воспитанников, принявших участие в различных смотрах, конкурсах, соревнованиях.
7. Выстроена воспитательная система работы дошкольного учреждения в соответствии с содержанием образовательных программ ГБДОУ и проектов программы развития ГБДОУ, направленная на формирование гражданственности и патриотизма, реализацию петербургской модели гражданско-правового образования и воспитания, на духовно-нравственное развитие дошкольников, воспитание культуры толерантности, совершенствование системы семейного воспитания.
8. Созданы условия для раскрытия творческого потенциала каждого ребёнка,

через освоение своего собственного опыта, развитие вариативного дополнительного образования на бюджетной и внебюджетной основе.

9. Эффективная система контроля и мониторинга охватывает все аспекты работы ГБДОУ и позволяет по результатам оперативно выявить недостатки и наметить пути их устранения.

10. Открытость и доступность информации для всех участников образовательных отношений и социальных партнеров.

11. Кадровое обеспечение реализации образовательных программ дошкольного образования в соответствии структуре образовательной программы, и квалификационным требованиям, предъявляемым ФГОС ДО.

12. Система наставничества позволяет успешно адаптироваться молодым специалистам и педагогам с малым опытом работы в становлении педагогической деятельности и принимать активное участие в профессиональных конкурсах.

13. Создана система профилактической и просветительной деятельности с родителями (законными представителями) воспитанников с целью повышения их компетентности в образовании и воспитании дошкольников.

Слабыми сторонами деятельности ГБДОУ являются:

1. Недостаточная оснащенность современным интерактивным оборудованием для проведения образовательной деятельности с воспитанниками.

2. Недостаточное использование педагогами информационно-коммуникативных технологий.

Характеристика контингента ГБДОУ (см. приложение 2).

Образовательная деятельность в ГБДОУ осуществляется на русском языке в очной форме в группах, имеющих общеразвивающую направленность 12 групп. Условий для проведения профессиональной коррекционной работы в ГБДОУ не создавались.

Группы для детей дошкольного возраста комплектуются по возрастному признаку. Допускается разновозрастное комплектование.

Наполняемость групп для детей раннего возраста (2-3 лет) – до 25 воспитанников. Наполняемость групп для детей дошкольного возраста (3-7 лет) - до 30 воспитанников. Плановая наполняемость ГБДОУ в рамках государственного задания – 300 детей. Предельная наполняемость групп в соответствии с предельной мощностью здания детского сада – до 335 воспитанников.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников, включая молодых специалистов.

*Цель* целевой модели наставничества педагогических работников в ГБДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению,

личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБДОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- создание в ГБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказание помощи 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;
- содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на всех уровнях;
- 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 ГБДОУ, ознакомление с традициями и укладом жизни ГБДОУ, 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.

– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

– формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого воспитателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБДОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **1. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 90 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между воспитанниками», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между воспитанниками"), Уставом ГБДОУ и определяет порядок организации наставничества ГБДОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБДОУ, принята на заседании педагогического совета ГБДОУ, согласована с Управляющим советом, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБДОУ основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– научности предполагает реализацию в ГБДОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

– системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «педагог — педагог».

#### 1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБДОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ГБДОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## 2. Организация деятельности ГБДОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБДОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБДОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБДОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБДОУ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБДОУ.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	Протокол заседания Педагогического совета ГБДОУ. Анализ наличной ситуации в ГБДОУ (характеристика контингента ГБДОУ – приложение 2) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБДОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ГБДОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</li> <li>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)</li> </ul>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов.
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>



Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБДОУ.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБДОУ
----------------------	--	--

### **3. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера и ближайшего социокультурного окружения ГБДОУ - встречу-планирование, комплекс последовательных встреч.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – творческий отчёт.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБДОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» (организация работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников).

3.3. Цели: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

ГБДОУ вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

### **4. Мониторинг эффективности реализации Программы**

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во

взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБДОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели:**

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику

образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### **Цели:**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

### **Задачи:**

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГБДОУ.

## 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение № 1.

№ п/п	Показатели на 01.01.2022	Единица измерения
1.	Образовательная деятельность	человек
1.1	Общая численность воспитанников, осваивающих образовательную программу дошкольного образования, в том числе:	326
1.1.1	В режиме полного дня (8 - 12 часов)	326
1.1.2	В режиме кратковременного пребывания (3 - 5 часов)	0
1.1.3	В семейной дошкольной группе	0
1.1.4	В форме семейного образования с психолого-педагогическим сопровождением на базе дошкольной образовательной организации	0
1.2	Общая численность воспитанников в возрасте до 3 лет	25
1.3	Общая численность воспитанников в возрасте от 3 до 8 лет	301
1.4	Численность/удельный вес численности воспитанников в общей численности воспитанников, получающих услуги присмотра и ухода:	326 / 100 %
1.4.1	В режиме полного дня (8 - 12 часов)	326/ 100 %
1.4.2	В режиме продленного дня (12 - 14 часов)	0
1.4.3	В режиме круглосуточного пребывания	0
1.5	Численность/удельный вес численности воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в общей численности воспитанников, получающих услуги:	0
1.5.1	По коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии	0
1.5.2	По освоению образовательной программы дошкольного образования	0
1.5.3	По присмотру и уходу	0
1.6	Средний показатель пропущенных дней при посещении дошкольной образовательной организации по болезни на одного воспитанника	7 дней
1.7	Общая численность педагогических работников, в том числе:	28 человек
1.7.1	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование	19 / 68%
1.7.2	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля)	19 / 68%
1.7.3	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование	8 / 29%
1.7.4	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля)	8 / 29%
1.8	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	25 / 89%
1.8.1	Высшая	15 / 54%
1.8.2	Первая	10 / 36%
1.9	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	
1.9.1	До 5 лет	5 / 18 %
1.9.2	Свыше 30 лет	9 / 32%
1.10	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 30 лет	3 / 11%
1.11	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте от 55 лет	5 / 18%
1.12	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	31 / 100%/ 0%

1.13	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	29 / 94%
1.14	Соотношение "педагогический работник/воспитанник" в дошкольной образовательной организации	28 / 326 человек
1.15	Наличие в образовательной организации следующих педагогических работников:	
1.15.1	Музыкального руководителя	да
1.15.2	Инструктора по физической культуре	да
1.15.3	Учителя-логопеда	да
1.15.4	Логопеда	нет
1.15.5	Учителя-дефектолога	нет
1.15.6	Педагога-психолога	да
2.	Инфраструктура	
2.1	Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного воспитанника	2,8 кв. м
2.2	Площадь помещений для организации дополнительных видов деятельности воспитанников	47 кв. м
2.3	Наличие физкультурного зала	нет
2.4	Наличие музыкального зала (совмещенный с физкультурным залом)	да
2.5	Наличие прогулочных площадок, обеспечивающих физическую активность и разнообразную игровую деятельность воспитанников на прогулке	да

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБДОУ**  
на 2022-2024 гг.

№ п/п	Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	<b>Подготовка условий для реализации системы наставничества</b>	1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов ГБДОУ: приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ (Приложение 1 - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ), 2. Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. 3. Подготовка шаблона персонализированной программы	Август 2022      Август - Сентябрь   Сентябрь	Заведующий Зам. заведующего     Заведующий   Зам. заведующего
2.	<b>Формирование банка наставляемых</b>	1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь В течение 2022-2024	Старший воспитатель Старший воспитатель
3.	<b>Формирование банка наставников</b>	1. Проведение собеседования с потенциальными наставниками в ГБДОУ, желающими принять участие в персонализированных программах наставничества. 2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь   Сентябрь	Старший воспитатель   Старший воспитатель
4.	<b>Отбор и обучение</b>	1. Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников.	Сентябрь  Октябрь-ноябрь	Старший воспитатель Старший воспитатель совместно с Информационно-методическим центром Невского района СПб
5.	<b>Организация и осуществление</b>	Формирование наставнических пар/групп.	Август - Сентябрь и	Старший воспитатель

	<b>работы наставнических пар/групп</b>	<p>Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	<p>далее по мере необходимости Сентябрь 2022 и далее по мере необходимости В течение 2022-2024г.</p>	<p>Наставники и наставляемые</p> <p>Старший воспитатель Педагог-психолог</p>
6.	<b>Завершение персонализированных программ наставничества</b>	<p>Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества.</p> <p>Проведение педагогического мероприятия или участие в районном мероприятии по вопросам наставничества.</p> <p>Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества или участие в районном мероприятии; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	<p>В течение года</p> <p>Январь -май 2023</p> <p>Май 2023</p>	<p>Старший воспитатель</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Зам. заведующего Старший воспитатель</p>
7.	<b>Информационная поддержка системы наставничества</b>	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте ГБДОУ и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на районном и региональном уровнях</p>	<p>В течение года</p>	<p>Старший воспитатель</p>

#### **Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

