

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА  
Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада № 104  
Невского района Санкт-Петербурга  
протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДЕНА  
приказом № 60 от 31.08.2022

### **ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

Срок реализации - 6 месяцев

Наставник: Погорская Татьяна Дмитриевна,  
воспитатель высшей квалификационной категории

Наставляемый: Штыкова Алина Анатольевна, воспитатель

Персонифицированная программа наставничества (далее–Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана в соответствии с нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», с Уставом ГБДОУ и определяет порядок организации наставничества в ГБДОУ.

**Адресат программы:**

пара наставник – воспитатель высшей квалификационной категории Погорская Т.Д., наставляемый – воспитатель Штыкова Алина Анатольевна (молодой специалист)

Данная программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита воспитателя, в отношении которого осуществляется наставничество, связанного с организационными вопросами воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающих процессов в системе дошкольного образования.

**Актуальность программы обусловлена** потребностью наставляемого Штыковой А.А. в раскрытии потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях системы дошкольного образования.

**В Программе используются следующие понятия:**

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – 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.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

*Форма наставничества* – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и компетенции, а

также создание комфортной профессиональной среды внутри детского сада, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- Оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методическую поддержку наставляемому,
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающих процессов.
- Ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать начинающему воспитателю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Предполагаемый результат:**

- Усиление уверенности в собственных силах молодого педагога и развитие личного творческого и педагогического потенциала наставляемого.
- Развитие умения ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи в современном детском саду.
- Развитие профессионального мышления и готовности инновационным преобразованиям педагогической деятельности.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Содержание работы	Форма проведения	Примечание
1. Помощь в изучении локальных актов детского сада, Закона № 273-ФЗ, ФГОС, СанПиН. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей данной возрастной группы. 4. Подбор методической литературы по выбранной теме (составление поэтапного плана)	1. Знакомство с основными документами ГБДОУ. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	

<p>1. Изучение методики проведения совместной деятельности педагога с обучающимися (воспитанниками). 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями</p>	<p>1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания</p>	
<p>1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение досугов, развлечений в рамках выбранной темы</p>	<p>1. Консультации «Исследовательская деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, анализ, обсуждение. 3. Изучение методической литературы, обсуждение</p>	
<p>1. Роль исследовательской деятельности в развитии детей старшего дошкольного возраста 2. Причины по которым дети не проявляют интерес к исследовательской деятельности</p>	<p>1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника</p>	
<p>1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p>	<p>1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.</p>	
<p>1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом</p>	<p>1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение</p>	
<p>1. Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом</p>	<p>1. Обмен опытом, помощь наставника, обсуждение вопросов типа «Современный педагог, какой он?», «Особенности современной семьи». 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.</p>	
<p>1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Исследовательская деятельность с детьми</p>	<p>1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: организация исследовательской деятельности детей на прогулке.</p>	
<p>1. Подготовка к работе с детьми в летний период.</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	

2. Подведение итогов работы	2. Самоанализ молодого педагога.	
-----------------------------	----------------------------------	--

### **Оценка эффективности реализации программы наставничества**

- Оценка процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.
- Оценка программы наставничества состоит из двух основных этапов:
  - 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
  - 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

## Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
 (фамилия, имя, отчество)  
 Образование \_\_\_\_\_  
 Профессия (должность) \_\_\_\_\_  
 Периоды наставничества с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
 по " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
 Основание: приказ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

***Заключение о результатах работы по  
наставничеству***

Знания, достигнутые по профилю работы \_\_\_\_\_  
 Навыки по профилю работы \_\_\_\_\_

Объем выполняемых трудовых действий \_\_\_\_\_  
 Результаты работы \_\_\_\_\_

Отношение к работе \_\_\_\_\_

Работоспособность \_\_\_\_\_

Инициативность \_\_\_\_\_

Дисциплинированность \_\_\_\_\_

Взаимоотношение с коллегами \_\_\_\_\_

Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности \_\_\_\_\_

Вывод: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Рекомендации:

Наставник \_\_\_\_\_

должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" \_ " \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_

(подпись молодого специалиста)

**Анализ деятельности молодого педагога и педагога – наставника**

<b>Показатели</b>	
<b>Вопросы</b>	<b>Рекомендации</b>
Какие навыки и умения совершенствовались в течение года?	
Результаты совершенствования	
Выявленные проблемы	
Задачи на следующий учебный год	

Наставник \_\_\_\_\_

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" \_ " \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

С анализом об итогах наставничества

ознакомлен: \_\_\_\_\_

(подпись молодого специалиста)

## Анкета

Ф. И. О. \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

\_\_\_\_\_

Семейное положение \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Телефон для связи \_\_\_\_\_

Владение компьютером (есть ли удостоверение о курсах, дата) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Мои предложения, чем бы я хотела заниматься с детьми дополнительно

\_\_\_\_\_

Какие курсы мне

нужны \_\_\_\_\_

Какой опыт работы в ДОУ мне нравится \_\_\_\_\_