



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 4  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому  
развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Принята  
Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада № 4  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 2 от 27.10.2022

Утверждена  
Приказом заведующего  
ГБДОУ детского сада № 4  
Невского района Санкт-Петербурга  
№ 67 от 28.10.2022



Персонализированная программа наставничества  
на 2022 – 2023 учебный год

Составитель: Старший воспитатель – Иванова Т.А.

Срок реализации: 1 год

## Содержание программы

1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи Программы наставничества	3
3.	Срок реализации	3
4.	Участники Программы	3
5.	Содержание Программы	5
6.	Этапы реализации Программы	7
7.	Ожидаемые результаты реализации Программы	8

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

-различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

-необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

### **Актуальность разработки программы наставничества**

**Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности воспитателей в практической деятельности, а также в теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.**

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

## **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Цель** – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов.

### **Задачи:**

- Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим ДООУ через освоение норм, требований и традиций ДООУ и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и

профессионального уровня наставляемых, а также качества образовательного процесса.

- Отследить динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Основные направления:**

- определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений;
- повышение профессионального мастерства в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- развитие профессиональной компетенции.

**Условия эффективности работы:**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности ее форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей);

**Ожидаемые результаты:**

***для наставляемого:***

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;
- повышение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении

### **3. СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

### **4. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ**

-Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

-Заместитель заведующего по УВР Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

-Старший воспитатель Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

-Наставники Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

-Наставляемые Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга;

## **5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Наставничество- одна из функций работника, обладающего опытом, готового делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, поднимая дух ученика, делясь с ним своим энтузиазмом, посредством своих действий и своей работы помогая другим людям реализовывать свой потенциал.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- не соперничество, а сотрудничество.

### **Применяемые формы и виды наставничества**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает наставничество опытного педагога, хорошо владеющего методикой преподавания в области речевого развития, оформления ППРС и взаимодействия с родителями, над педагогами которым требуется помощь в данных направлениях.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким

уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

**Вид наставничества** – индивидуальный.

#### КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"><li>• стабильно высокие результаты образовательной деятельности</li><li>• отсутствие жалоб от родителей и воспитанников</li></ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"><li>• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li><li>• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li><li>• знание компьютерной программы</li></ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"><li>• умение обучать других</li><li>• умение слушать</li><li>• умение говорить (грамотная речь)</li><li>• аккуратность, дисциплинированность</li><li>• ответственность</li><li>• ориентация на результат</li><li>• командный стиль работы</li></ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"><li>• потребность в приобретении опыта управления людьми</li><li>• желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)</li></ul> потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

#### **Требования к наставляемому:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности ГБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем.

#### **Промежуточные и планируемые результаты**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ГБДОУ.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заключительном педагогическом совете ГБДОУ, как один из рассматриваемых вопросов.

### **Ожидаемые результаты**

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

### **Среди оцениваемых результатов:**

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Повышение уровня квалификации педагога.
- Достижение эффективного результата в направлении взаимодействия педагогов (наставляемых) и родителей
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

## **6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**1-й этап** – диагностический. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках.

**2-й этап** – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

**3-й этап** – контрольно-оценочный.

### **Диагностический этап**

#### **Задачи:**

- выявление профессиональных затруднений педагога;
- разработка основных направлений работы с наставляемым.

#### **Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие практического опыта работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

#### **Основной этап**

**Задача:** реализация основных положений Программы.

#### **Содержание этапа:**

- создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ГБДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых задач.
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки и педагогические действия.

#### **Контрольно-оценочный этап (аналитический)**

**Задача:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

#### **Содержание программы:**

- анализ результатов работы педагога с детьми и родителями;
- динамика профессионального роста наставляемого;
- рейтинг наставляемого среди коллег;
- подведение итогов, выводы.

### **7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

## План работы педагога наставника на 2022 – 2023 учебный год

Наставник: старший воспитатель – Иванова Татьяна Александровна

Наставляемый: воспитатель – Гольвей Е.В., Марценюк Н.Ю.

Дефицит: Недостаточный уровень профессиональной компетентности педагогов по вопросам речевого развития дошкольников. Необходимость повышения качества речевого развития воспитанников.

**Цель:** Повысить профессиональную компетентность педагогов в решении задач речевого развития.

### Задачи:

-проинформировать педагогов о теоретических основах речевого развития детей дошкольного возраста.

- восполнить знания содержания методов, приёмов обучения, методики развития речи;

- повысить знания о формах работы по развитию речи, о средствах обучения детей родному языку.

-повышать культуру речи педагога, коммуникативно- конструктивные навыки, проектировочные навыки, организационные умения.

- Поощрять желание и возможности использовать в практике работы современные формы обучения детей по речевому направлению развития.

Содержание работы	Формы и методы работы	Срок	Отметка о выполнении Отчетная документация
Улучшение теоретической, профессионально-педагогической и практической подготовленности педагогов по вопросам речевого развития.	Совместный подбор источников для ознакомления	Октябрь	Список литературы для ознакомления
Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	Практикум	Октябрь	Календарно-тематическое планирование
Планирование и организация занятий по речевому развитию	Консультирование	Ноябрь	Конспекты

Подготовка конспекта к открытому занятию.	Обсуждение, анализ	Декабрь	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
Стимулирование активности педагогов в обновлении, совершенствовании содержания предметно-развивающей среды по развитию речи детей	Совместное проектирование ППРС по речевому развитию	Январь	Фото отчет
Посещение занятия по речевому развитию	Показ занятия наставником по составлению описательного рассказа	Февраль	Конспект и проведение занятия наставляемого
Посещение занятия по речевому развитию	Показ занятия наставником по составлению пересказа	Март	Конспект
«Игровые технологии – как часть занятия по речевому развитию»	Подбор игровых технологий для использования на занятии	Апрель	Картотека речевых игр
Подготовка отчетных материалов наставника и наставляемого		Май	Аналитическая справка

## Приложение № 2

### План работы педагога наставника на 2022 – 2023 учебный год

Наставник: воспитатель высшей категории – Бакаленко Лариса Максимовна

Наставляемый: воспитатель – Олейник Юлия Александровна

Дефицит: 1. Недостаточный уровень профессиональной компетентности педагога в области организации взаимодействия с родителями воспитанников. Необходимость повышения качества организации взаимодействия с родителями.

2. Недостаточный уровень профессиональной компетентности молодого педагога в организации предметно-развивающей среды. Необходимость повышения качества организации предметно-развивающей среды, для осуществления процесса развития творческой личности воспитанников на каждом из этапов их развития в дошкольном учреждении.

**Цель:** Повысить профессиональную компетентность педагога в области организации взаимодействия с родителями воспитанников, также, в области организации предметно-развивающей среды.

**Задачи:** 1. Уточнить и систематизировать знания педагога по проблеме взаимодействия с родителями.

2. Повысить знания о формах работы взаимодействия с родителями воспитанников.

3. Способствовать обновлению, совершенствованию содержания предметно – развивающей среды в группе.

4. Активизировать педагогическое мышление воспитателя, стимулировать развитие у него профессиональной активности.

5. Создавать условия для развития профессионального мышления педагога и готовности к инновационным преобразованиям, а также, обогащению методической базы ДООУ.

6. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога.

7. Способствовать формированию уверенности педагога в своем профессиональном росте.

<b>Содержание работы</b>	<b>Формы и методы работы</b>	<b>Срок</b>	<b>Отметка о выполнении Отчетная документация</b>
Улучшение теоретической, профессионально-педагогической и практической	Совместный подбор источников для ознакомления	Октябрь	Список литературы для ознакомления

подготовленности педагога по вопросам повышения качества организации взаимодействия с родителями воспитанников, а также, повышения качества организации развивающей среды.			
Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	Практикум	Октябрь	Календарно-тематическое планирование
Планирование и организация досугов, мастер-классов, консультаций с родителями воспитанников, реализация проекта «В поисках природных сокровищ»	Консультирование	Ноябрь	Конспекты
Оказание помощи педагогу в привлечении родителей к взаимодействию (изготовление книжки-малышки по сказкам), работа по проекту, стимулирование родителей воспитанников посетить музей.	Обсуждение, рекомендации, анализ, собственный пример	Декабрь	Ведение группы ВК, готовый продукт (книжка-малышка)
Стимулирование активности педагога в обновлении, совершенствовании содержания предметно-развивающей среды по уголкам.	Совместное проектирование ППРС	Январь	Фото отчет
Посещение мастер-класса для родителей воспитанников.	Показ мастер-класса наставником	Февраль	Конспект и проведение занятия наставляемого
Оказание помощи педагогу в привлечении родителей воспитанников создать музей. (реализация проекта)	Обсуждение, рекомендации, анализ, собственный пример	Март	Конспект
Совместный анализ РППС группы наставляемого	Заполнение карты самоанализа	Апрель	карта самоанализа РППС
Подготовка отчетных материалов наставника и наставляемого		Май	Аналитическая справка

