

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада 138  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 31 августа 2023г. № 1

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом от 31 августа 2023г. № 76а  
Заведующим ГБДОУ детского сада № 138  
Невского района Санкт-Петербурга  
А.Е. Калмыкова



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 138 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по познавательнo-речевому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга**

Наставник: Царева Светлана Юрьевна  
воспитатель высшей категории  
ГБДОУ детского сада № 138  
Невского района Санкт-Петербурга

Наставляемый: Таченкова Алла Вадимовна  
воспитатель ГБДОУ детского сада № 138  
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2023

## Содержание

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	4
3.	Этапы реализации программы	5
4.	Механизм реализации программы	6
5.	Индивидуальный план	7
6.	Приложение	9

## 1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ГБДОУ профессионального становления наставляемого.
2	Основные цели и задачи программы	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Поддерживать интерес наставляемого к педагогической деятельности, способствовать его профессиональному росту.</li><li>2. Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории.</li><li>3. Формировать практические навыки обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы.</li><li>4. Оказать методическую помощь по внедрению новых технологий в работу, в распространении собственного педагогического опыта наставляемого в педагогическом сообществе.</li></ol>
3	Сроки реализации	01.09.2023 - 31.05.2024
4	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Этапы реализации Механизм реализации Индивидуальный план работы
5	Составители программы	Царева Светлана Юрьевна, воспитатель высшей квалификационной категории ГБДОУ детского сада №138 Невского района Санкт-Петербурга

6	Участники программы	<p>Наставник: Царева Светлана Юрьевна, воспитатель высшей квалификационной категории ГБДОУ детского сада №138 Невского района Санкт-Петербурга</p> <p>Наставляемый: Таченкова Алла Вадимовна воспитатель ГБДОУ детского сада №138 Невского района Санкт-Петербурга</p>
7	Планируемые результаты	<p>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.</p>

## 2. Пояснительная записка

Персонифицированная программы наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 138 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному-речевому развитию детей 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 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 г. № 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.

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.

- Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;
- Необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;
- Одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок тормозит и осложняет его профессиональное становление.

Программа наставничества ГБДОУ № 138 Невского района Санкт-Петербурга разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

### **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 поддержке приобретает новый опыт.

### **3. Этапы реализации программы**

#### **Подготовительный этап реализации программы.**

- Закрепление наставника за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения наставляемому педагогу.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества.

#### **Реализационный этап включает в себя:**

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

### **Заключительный этап реализации программы.**

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

### **4. Механизм реализации программы**

Оценка процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки 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, а также какова динамика развития наставляемого 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
- Реализация программы «Наставничество» рассчитана на 9 месяцев, осуществляется наставником. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляется наставником на педагогическом совете.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
работы наставника с наставляемым  
на 2023-2024 учебный год**

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
Диагностика профессиональных затруднений наставляемого.	Анкетирование наставляемого. Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений наставляемого.	Сентябрь	
Изучение методической литературы «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В. В.Гербова, «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В.Шайдурова, «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова.	Фиксация рекомендаций в дневнике наставника	Сентябрь	
Планирование образовательного процесса в детском саду; Оформление и ведение документации в группе; изучение документации по организации образовательной деятельности.	Изучение видов планирования (перспективного, ежедневного и т.д.) Помощь и контроль в заполнении текущей документации;	Октябрь	
Консультации по возрастным особенностям детей 2-3 лет.	Составление наставляемым консультации для родителей «Что важно знать о возрасте 2-3 года»	Октябрь	
Изучение методической литературы по самообразованию наставляемым.	Повышение профессионального мастерства.	Ноябрь	

Организация предметно-развивающей среды в группе в соответствии с ФОП ДО;	Оформление РППС группы, создание игрового пособия в соответствии с темами месяца.	Ноябрь	
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Декабрь	
Просмотр наставляемым занятия наставника.	Открытое занятие, конспект занятия	Январь	
Анализ проведенного занятия. Разбор основных этапов, приемов вовлечения детей, подбор методических и дидактических материалов.	Фиксация рекомендаций в дневнике наставника	Январь	
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Проект «Защитники Отечества».	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника	Февраль	
Просмотр наставником занятия наставляемого.	Открытое занятие, конспект занятия	Март	
Анализ проведенного занятия. Разбор соответствия занятия заявленным целям и задачам.	Фиксация рекомендаций в дневнике наставника	Март	
Самостоятельное проведение наставляемым родительского собрания;	Современная форма проведения собрания: круглый стол, мастерская и т.п.	Апрель	
Подготовка к летне-оздоровительному периоду.  Обобщение опыта работы. Результаты работы по программе о проделанной работе.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.  Выступление на педагогическом совете. Презентация	Май	



**Входящий контроль  
Анкета наставника**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? – [ДА/НЕТ]

**Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.**

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? – [ДА/НЕТ]

## Анкета наставляемого

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? - [ДА/НЕТ]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.**

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию Конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение Открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	<b>Очень часто</b>	<b>Часто</b>	<b>Редко</b>	<b>1-2 раза</b>	<b>Никогда</b>
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? - [ДА/НЕТ]

## Итоговый контроль

### Анкета наставника

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? - [ДА/НЕТ]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

**Анкета наставляемого****Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? - [ДА/НЕТ]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.**

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинаров, вебинаров, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----