

ПРИНЯТА

Решением Управляющего Совета
ГБДОУ детский сад № 79
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 29.08.2025 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом №78/20 от 29.08.2025 г.
Заведующий ГБДОУ детский сад № 79
Невского района Санкт-Петербурга
_____ А.Г.Румянцева



Персонализированная программа наставничества

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 79 Невского района Санкт-Петербурга
(срок реализации 2025-2026 учебный год)**

Наставник:

Батищева Анжелика Николаевна

Наставляемый:

Чолак Марина Владимировна

Санкт-Петербург
2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Содержание	стр.
1	Паспорт программы	2
2	Пояснительная записка	3
3	Содержание программы	5
4	Индивидуальное планирование воспитателя-наставника	6
5	Список литературы	8
6	Приложение	9, 10

1.ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	ГБДОУ детский сад № 79 Невского района, г. Санкт-Петербург
Адрес организации исполнителя	193315 г. Санкт-Петербург, ул.Новоселов, д.55, лит. Т e-mail: ds.nev79@obr.gov.spb.ru сайт: www79.dou.s b.ru
Телефон	4176999
Ф.И.О. составителя	Батищева Анжелика Николаевна
Должность	Воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	· Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность. 3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; · Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; · Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы: традиционное наставничество «один на один». Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. · Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приемов, методов работы. · Исползованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, и следовательно, более строгий контроль за его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому

специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немало важна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ.

Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

3.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Система (программа) наставничества выстроена в три этапа:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег. Необходимо разработать индивидуальный план профессионального становления для молодого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих ~~факт~~ факторов

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

4.ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЯ – НАСТАВНИКА

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
Диагностика профессиональных затруднений наставляемого.	Анкетирование наставляемого. Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений наставляемого.	Октябрь	
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 3-4 года.	Составление наставляемым консультации для родителей «Что важно знать о возрасте 3-4 года»	Октябрь	
Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Анализ педагогических ситуаций, стилей, педагогического общения с детьми.	Ноябрь	
Организация предметно-развивающей среды в группе в соответствии с ФОП ДО;	Оформление рабочей программы группы, создание игрового пособия в соответствии с темами месяца.	Декабрь	
Консультация по вопросам формы взаимодействия с семьей: досуги, дни открытых дверей; Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Помощь наставнику в проведении родительского собрания; Составление консультации для родителей «Чем и как занять ребенка дома».	Декабрь	
Проведение совместного мастер-класса для детей и родителей.	Мастер-класс.	Январь	
Просмотр наставляемым занятия наставника.	Открытое занятие, конспект занятия	Февраль	
Анализ проведенного занятия. Разбор основных этапов, приемов вовлечения детей, подбор методических и дидактических материалов.	Фиксация рекомендаций в дневнике 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	

Представление наставляемым опыта работы с детьми старшего возраста на рабочем совещании (консультация, доклад). Опыт публичного выступления.	Выступление на рабочем совещании. Презентация.	Апрель	
Самостоятельное проведение наставляемым родительского собрания;	Современная форма проведения собрания: круглый стол, мастерская и т.п.	Май	
Обобщение опыта работы. Результаты работы по программе.	Выступление наставника на педагогическом совете.	Май	

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»
3. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А.Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
4. «Воспитание звуковой культуры речи у дошкольников» А.Максаков, 2006 г.
5. «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В. В.Гербова, А.И.Максаков, 1986
6. «Ступени общения от года до семи лет» Л.Н.Галигузова, Е.О.Смирнова, 1992
7. «Контроль физического состояния детей дошкольного возраста» Т.А.Тарасова, 2005 г.
8. «Здоровый малыш. Программа оздоровления детей в ДОУ» Под ред. З.И.Бересневой, 2004 г.
9. «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, 2013г.
10. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А.Рыжова, 2006 г.
11. «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В.Шайдурова, 2008 г.
12. «Три сигнала светофора» Т.Ф. Саулина, 2009 г.
13. «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова, 2009г

Приложение

Анкета для молодых педагогов

«Диагностика профессиональных затруднений»

Отметьте, с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка наставляемого
Составление календарно – тематического планирования.	
Подготовка конспектов занятий.	
Применение «деятельностного метода обучения» на занятиях.	
Использование различных форм организации деятельности воспитанников.	
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости детей.	
Организация атмосферы включенности каждого ребенка в работу.	
Проведение занятий.	
Общение с коллегами, администрацией.	
Общение с родителями детей.	
Организация контроля и самоконтроля.	
Объективность оценивания деятельности педагога.	

ОТЧЕТ- ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения ² (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения.		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности.		
3.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста: -календарное планирование; -заполнение текущей документации; -организация режимных моментов; -организация занятий; -организация работы с родителями; -организация предметно-развивающей среды в группе.		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества.		
5.	Получение консультативной помощи в работе по специальности.		
6.	Участие в проводимых открытых занятиях и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.		
7.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения.		
8.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества.		

(подпись наставника)_____
(подпись Зам. заведующего)_____
(дата)_____
(подпись молодого специалиста)

² Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д.

ОТЧЕТ ОБ ИТОГАХ НАСТАВНИЧЕСТВА

Молодой специалист _____

(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Должность _____

Периоды наставничества с "_____" 20__ г.

по "_____" 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО
НАСТАВНИЧЕСТВУ

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
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)

