



**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
общеразвивающего вида № 39 с приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно- эстетическому развитию детей Адмиралтейского района  
Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Решение Педагогического совета  
ГБДОУ детский сад №39  
Адмиралтейского района  
Санкт-Петербурга  
протокол от 28.08.2023 \_\_\_\_\_ № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий  
ГБДОУ детский сад №39  
Адмиралтейского района  
Санкт-Петербурга  
Е.Г. Сергеева  
приказ от 28.08.2023 № 114



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ГБДОУ № 39 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА  
САНКТ - ПЕТЕРБУРГА  
НА 2023 – 2024 ГОД**

**Санкт – Петербург**

**2023 год**

## Содержание

№	Содержание	Страница
1	Пояснительная записка	3
2	Цель программы	3
3	Задачи программы	3
4	Планируемый результат	3
5	Участники программы	4
6	Срок реализации программы	4
	<b>СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ</b>	
7	Основные направления работы	5
8	Форма наставничества	5
9	Вид наставничества	5
10	Целевая группа	5
11	Принципы наставничества	5
12	Методы используемые в программе	5
13	Критерии оценки реализуемые в программе	6
14	Портрет наставника	6
15	Портрет наставляемого	6
16	Этапы реализации программы по работе с педагогом испытывающим профессиональный дефицит	6
17	Основные понятия программы. Глоссарий	8
18	Приложение №1	9
19	Приложение №2	10

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Создание «Персонализированной программы наставничества в ГБДОУ №39 Адмиралтейского района Санкт – Петербурга» (далее – Программа) продиктовано велением времени и реализацией национального проекта «Образование».

Изменения в системе образования, происходящие в данный момент, требуют от педагога быстрой реакции. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции.

Зачастую специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника, практических навыках по взаимодействию с воспитанниками и их с семьями.

Наставничество — эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов на рабочем месте.

«Персонализированная программа наставничества» составлена для педагогов ГБДОУ № 39 Адмиралтейского района Санкт – Петербурга на 2023-2024 учебный год.

Программа является частью системы адаптации, обучения и поддержки новых, опытных и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

### ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ

- ✓ Устранение профессиональных дефицитов опытного специалиста.

### ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

- ✓ Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала специалистов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- ✓ Оказывать методическую помощь специалисту имеющему опыт работы в дошкольном образовании, но испытывающему профессиональные дефициты в повышении уровня профессиональной компетентности;

### ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

*Для специалиста испытывающего профессиональный дефицит*

- ✓ Повышение уровня профессионального мастерства

### *Для наставника*

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции

### *Для образовательного учреждения*

- ✓ Уверенные в собственных силах компетентные педагоги;
- ✓ Слаженный коллектив профессионалов

## **УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ**

Сергеева Е.Г. - заведующий ГБДОУ детским садом общеразвивающего вида №39 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Адмиралтейского района Санкт – Петербурга;

Бесова Н.В. – заместитель заведующего по УВР ГБДОУ детского сада общеразвивающего вида №39 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Адмиралтейского района Санкт – Петербурга;

Гнездилова В.И. – методист ГБДОУ детского сада общеразвивающего вида №39 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Адмиралтейского района Санкт – Петербурга;

Кузичева Е.В. - педагог – психолог ГБДОУ детского сада общеразвивающего вида №39 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Адмиралтейского района Санкт – Петербурга;

Яковлева Н.А. (наставник) - воспитатель ГБДОУ детского сада общеразвивающего вида №39 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Адмиралтейского района Санкт – Петербурга;

Дюгай Е.Ю. (наставляемый) - воспитатель ГБДОУ детского сада общеразвивающего вида №39 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Адмиралтейского района Санкт – Петербурга;

## **СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

1. Повышение профессионального мастерства педагогов испытывающим профессиональный дефицит в моделировании воспитательно - образовательного процесса.
2. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов испытывающим профессиональный дефицит и анализ результатов работы наставничества.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.

## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

В образовательной организации применяется форма «педагог- педагог».

## ВИД НАСТАВНИЧЕСТВА

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе

## ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Программа предназначена для педагогов:

- ✓ опытный педагог, испытывающий профессиональный дефицит;

## ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав педагога (наставляемого);
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

## МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОГРАММЕ

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ тренинги;
- ✓ методические консультации;

- ✓ анкетирование, тестирование;
- ✓ участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- ✓ прохождение курсов.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

- ✓ на основании оценки итогов прохождения Программы молодым специалистом педагогом испытывающим профессиональный дефицит;
- ✓ на основании проведения открытого мероприятия в конце учебного 2023-2024 года
- ✓ оценки качества работы наставника;
- ✓ оценка эффективности плана мероприятий Программы наставничества производится на основании полученных результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации;

## **ПОРТРЕТ НАСТАВНИКА**

- ✓ Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор статей, участник или ведущий мастер – классов, семинаров), склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

## **ПОРТРЕТ НАСТАВЛЯЕМОГО**

- ✓ Педагог, которому не хватает знаний, умений, навыков в овладении отдельными методиками и технологиями. Программы наставничества для оказания методической помощи педагогам (воспитателям), направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.

### **Этапы реализации программы по работе с педагогом испытывающим профессиональный дефицит:**

- ✓ *1-й этап – адаптационный.* Наставник определяет круг обязанностей и полномочий

педагога испытывающего профессиональный дефицит, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу работы.

#### **Задачи этапа:**

1. выявление профессиональных затруднений педагога испытывающего профессиональный дефицит;
2. разработка основных направлений работы с педагогом.

**Содержание этапа:** Педагог наставник анализирует профессиональную готовность педагога испытывающего профессиональный дефицит по критериям:

- ✓ педагогическое образование;
- ✓ теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- ✓ опыт практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ✓ конкретный запрос от педагога: в чем он испытывает затруднение;
- ✓ ожидаемый результат педагогической деятельности;
- ✓ выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и педагогом испытывающий профессиональный дефицит не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления педагога могут вноситься изменения и дополнения.

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

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

**Содержание этапа:**

- ✓ взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ координация действий педагога в соответствии с задачами образовательной организации и задачами воспитания и обучения детей и потребности самого педагога;
- ✓ оказание методической помощи педагогу;
- ✓ помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

✓ **3-й этап – контрольно-оценочный.**

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

**Содержание этапа:**

- ✓ анализ результатов работы педагога с детьми;
- ✓ динамика профессионального роста педагога;
- ✓ самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ подведение итогов, выводы.

## ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ПРОГРАММЫ. ГЛОССАРИЙ.

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

**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.

**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, 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

**Профессиональная адаптация** – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры дошкольного образовательного учреждения, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

**Профессиональное обучение на рабочем месте** – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников. Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

**ИНФОРМАЦИЯ О ПАРАХ: НАСТАВЛЯЕМЫЙ - НАСТАВНИК**

<b>Сведения</b>	<b>О наставляемом</b>	<b>О наставнике</b>
<b>Фамилия, имя, отчество</b>	Дюгай Евгения Юрьевна	Яковлева Наталия Алексеевна
<b>Образование</b>	Высшее профессиональное	Среднее профессиональное
<b>Какое учебное заведение окончил</b>	Московский государственный институт экономики и статистики	ГБОУ среднего профессионального образования педагогический колледж № 8
<b>Педагогический стаж</b>	11 лет	4 года
<b>Должность</b>	Воспитатель	Воспитатель
<b>Квалификационная категория</b>	Высшая	Высшая
<b>Группа</b>	Средняя	Средняя

**План мероприятий персонализированной программы наставничества для оказания методической помощи педагогам, направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.**

Период реализации с 01.09.2023 по 31.05.2024

Наставляемый: Дюгай Евгения Юрьевна Должность: Воспитатель  
 Педагог наставник: Яковлева Наталия Алексеевна Должность: Воспитатель

№	Срок выполнения	Содержание работы	Форма проведения	Ответственный
1	Август 2023	Сбор информации о профессиональных запросов педагогов. Анкетирование педагогов ГБДОУ с целью выявления их профессиональных потребностей, затруднений. Формирование банка данных наставляемых, Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Организация наставничества. Закрепление педагогов за наставниками.	Опрос Беседы Анкетирование	Зам. заведующего, старший воспитатель, методист, педагог-психолог
	Сентябрь	Анкетирование педагога с целью выявления уровня владения ИКТ- технологий	Анкетирование	Наставник
	Октябрь	Изучение различных методик проведения занятий с использованием ИКТ технологий.	Консультации. Взаимное посещение занятий	Наставник
	Ноябрь	Мастер-класс «Создание обучающих игр средствами PowerPoint»	Консультации	Наставник
	Декабрь	Подборка игр и компьютерных презентаций, используя Интернет ресурсы	Консультации	Наставник
	Январь	Создание собственных интерактивных заданий и игр на сайтах LearningApps, TinyTap	Консультации.	Наставник Методист
	Февраль	Познакомить педагога с технологией создания видеоролика в программе Movie Maker и возможности его использования в работе с детьми и родителями.	Консультации	Наставник Методист
	Март	Знакомство с интерактивным оборудованием и расширение возможностей процесса обучения детей при помощи современных информационных средств (Интерактивная доска Smart, интерактивный	Консультации	Наставник, методист

		стол, интерактивный пол)		
	Апрель	Создание конспекта занятия с использованием QR-кода. Проведение занятия.	Консультации Совместное написание конспекта занятия	Наставник, методист, педагог-психолог
	Май	Аттестация. Практическое занятие с использованием ИКТ технологий в образовательном процессе.	Совместное написание конспекта занятия. Подготовка проведения аттестации.	Зам. заведующего, педагог-психолог, методист, наставник