



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 28.08.2024 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

ГБДОУ детский сад №39

Адмиралтейского района

Санкт-Петербурга

Е.Г. Сергеева

приказ от 28.08.2024 № 109



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБДОУ № 39 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ - ПЕТЕРБУРГА
НА 2024 – 2025 ГОД**

Санкт – Петербург

2024 год

Содержание

| № | Содержание | Страница |
|----|--|----------|
| 1 | Пояснительная записка | 3 |
| 2 | Цель программы | 3 |
| 3 | Задачи программы | 3 |
| 4 | Планируемый результат | 4 |
| 5 | Участники программы | 4 |
| 6 | Срок реализации программы | 5 |
| | СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ | |
| 7 | Основные направления работы | 5 |
| 8 | Форма наставничества | 5 |
| 9 | Вид наставничества | 5 |
| 10 | Целевая группа | 6 |
| 11 | Принципы наставничества | 6 |
| 12 | Методы используемые в программе | 6 |
| 13 | Критерии оценки реализуемые в программе | 6 |
| 14 | Портрет наставника | 6 |
| 15 | Портрет наставляемого | 7 |
| 16 | Этапы реализации программы по работе с молодым специалистом | 7 |
| 17 | Этапы реализации программы по работе с педагогом испытывающим профессиональный дефицит | 9 |
| 18 | Основные понятия программы. Глоссарий | 10 |
| 19 | Приложение №1 | 10 |
| 20 | Приложение №2 | 12 |
| 21 | Приложение №3 | 14 |

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 2024-2025 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.
- ✓ Становление профессиональной компетенции молодого педагога

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 молодому специалисту, 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 молодого педагога

Оказывать методическую помощь молодому специалисту

Для наставника

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

Для образовательного учреждения

- ✓ Успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ 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 (наставник) 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

Коблова А.В. (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 уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, педагогов испытывающим профессиональный дефицит и анализ результатов работы наставничества.
4. Формирование навыка ведения педагогической документации молодым специалистом.
5. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.
6. 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;
- ✓ молодой специалист - специалист с опытом работы по специальности до 3х лет.

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 2024-2025 года
- ✓ оценки качества работы наставника;
- ✓ оценка эффективности плана мероприятий Программы наставничества производится на основании полученных результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации;

- ✓ на основании оценки итогов прохождения Программы молодым специалистом педагогом испытывающим профессиональный дефицит

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

- ✓ Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с детьми, другими педагогами, администрацией или родителями.
- ✓ Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

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

| Сведения | О наставляемом | О наставнике |
|---------------------------------|--|--|
| Фамилия, имя, отчество | Дюгай Евгения Юрьевна | Белова Любовь Викторовна |
| Образование | Высшее профессиональное | Высшее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | Московский государственный институт экономики и статистики | Ленинградский государственный университет им.А.И.Пушкина |
| Педагогический стаж | 12 лет | 1 мес |
| Должность | Воспитатель | Воспитатель |
| Квалификационная категория | Высшая | Без категории |
| Группа | Вторая младшая | Вторая младшая |
| Сведения | О наставляемом | О наставнике |
| Фамилия, имя, отчество | Самонова Наталья Вячеславовна | Коблова Алёна Вячеславовна |
| Образование | Высшее профессиональное | Среднее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | Санкт-Петербургский университет культуры и искусств | Педагогический колледж № 1 им.Н.А.Некрасова |
| Педагогический стаж | 16 лет | 5 мес |
| Должность | Старший воспитатель | Воспитатель |
| Квалификационная категория | Высшая | Без категории |
| Группа | | Старшая |
| Сведения | О наставляемом | О наставнике |
| Фамилия, имя, отчество | Уханова Вероника Александровна | Павлова Виктория Геогиевна |
| Образование | Среднее профессиональное | Высшее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | Педагогический колледж № 8 | СПбНИУИТМиО |
| Педагогический стаж | 14 лет | 2 года |
| Должность | Воспитатель | Воспитатель |
| Квалификационная категория | Высшая | Без категории |
| Группа | Подготовительная | Старшая |
| Сведения | О наставляемом | О наставнике |
| Фамилия, имя, отчество | Самченко Анна Михайловна | Жданова Кристина Станиславовна |
| Образование | Среднее профессиональное | Высшее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | Педагогический колледж № 8 | СПбГПУ |
| Педагогический стаж | 16 лет | 1 мес |
| Должность | Воспитатель | Воспитатель |
| Квалификационная категория | Высшая | Без категории |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| Группа | Первая младшая | Первая младшая |
| Сведения | О наставляемом | О наставнике |
| Фамилия, имя, отчество | Гнездилова Виктория Ивановна | Черноусова Полина Алексеевна |
| Образование | Высшее профессиональное | Среднее профессиональное |
| Какое учебное заведение окончил | СПБГТИ | Педагогический колледж № 1 им. Н.А.Некрасова |
| Педагогический стаж | 16 лет | 5 мес |
| Должность | Методист | Воспитатель |
| Квалификационная категория | Без категории | Без категории |
| Группа | | Вторая младшая |

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

Период реализации с 01.09.2024 по 31.05.2025

Наставляемый: _____ Должность: _____
Педагог наставник: _____ Должность: _____

| № | Срок выполнения | Содержание работы | Форма проведения | Ответственный |
|---|-----------------|--|--|---|
| 1 | Август 2022 | 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 | Изучение детской художественной литературы и методической литературы посвященной истории и культуре Санкт – Петербурга. Проведение мониторинга знаний детей по истории и культуре Санкт – Петербурга. | Совместный подбор наставником и наставляемым литературы, составление каталога. | Наставник |
| | Октябрь | Изучение различных методик проведения занятия, совместная разработка конспектов эффективное использование дидактического материала в работе. | Взаимное посещение занятий. Консультации. | Наставник. |
| | Ноябрь | Изучение программ по знакомству детей с историей и культурой Санкт – Петербурга. | Консультации. | Наставник |
| | Декабрь | Организация развивающей среды в подготовительной группе для более глубокого изучения истории и культуры Санкт-Петербурга. | Консультации. Практические задания. | Наставник |

| | | | |
|---------|--|---|--|
| Январь | Подготовка и проведение мероприятий связанных с годовщиной прорыва и полного снятия блокады Ленинграда. | Совместное написание сценария мероприятия. Консультации. | Наставник Методист |
| Февраль | Подготовка консультаций для родителей по истории города. | Консультации | Наставник Педагог-психолог |
| Март | Помощь в подготовке и проведению экскурсии для детей по Адмиралтейскому району «Улица Парфёновская». Написание статьи для сборника статей по материалам IX ежегодной городской ярмарки педагогических инноваций дошкольных работников. | Консультации | Наставник, методист |
| Апрель | Проведение итогового мониторинга по истории города для выявления уровня развития детей. Проведение итогового родительского собрания в подготовительной группе, с освещением результатов мониторинга изучения истории и культуры города. | Консультации Работа над статьей. | Наставник, методист, педагог-психолог |
| Май | Аттестация. Проведение выпускного праздника в подготовительной группе посвященного 320-летию Санкт - Петербурга. | Совместное написание сценария. Подготовка проведения аттестации. | Зам. заведующего, старший воспитатель, методист, наставник |

**План мероприятий персонализированной программы
наставничества для помощи молодому специалисту
(воспитателю)**

Период реализации с 01.09.2024 по 31.05.2025

Наставляемый: _____ Должность: _____

Педагог наставник: _____ Должность: _____

| Тема | Рассматриваемые вопросы | Сроки |
|---|---|----------|
| Изучение нормативно - правовой базы. | 1. Изучение Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» 3. ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 28 сентября 2020 года N 28 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" 4. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта «педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»" | сентябрь |
| Ознакомление Изучение и ведение документации. | 1. Программа развития 2. Образовательная программа дошкольного образования ГБДОУ 3. Рабочая программа воспитателей 4. Рабочая программа воспитания 5. Планирование воспитательно – образовательной работы в группе (комплексно-тематическое, перспективное, календарное, планирование прогулки); 6. Диагностика педагогического воздействия | октябрь |

| | | |
|---|---|-------------------------|
| Ознакомление с сайтом детского сада | Нормативные локальные акты учреждения | ноябрь (самостоятельно) |
| Эмоциональная стрессоустойчивость молодого педагога. | Тема: «Конструктивное общение с родителями дошкольников. Разбор трудных ситуаций». | декабрь - январь |
| Функции общения при организации НОД. | Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-демократический, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). | |
| Как провести эффективное занятие. Секреты мастерства. | - Педагог-наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятий.. Педагог – наставник приглашает к себе на занятие молодого педагога. Наставник совместно с молодым педагогом готовит планы и конспекты занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога – наставника и методиста, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее. | в течение года |
| Разработка индивидуально го плана профессионального становления | - Изучение педагогической литературы и практического опыта коллег по теме: «Развитие речи у детей второй младшей группы. Традиционные занятия. Логоритмика». - создание благоприятной развивающей предметно-пространственной среды группы | в течение года |
| | - Разработка конспектов или описание занятий по развитию речи и экспериментальной деятельности с детьми силами начинающего педагога; - Взаимопосещение и анализ занятий, наблюдение за режимными моментами, организация прогулки и самостоятельности деятельности с детьми, как во время прогулки, так и в группе детского сада; - Изучение современных педагогических технологий, используемых в образовательном процессе ДОУ. | в течение года |
| Педагогическая ситуация | Интересный ППО работы воспитателей других дошкольных учреждений, опыт с которым знакомят на страницах журналов. После ознакомления, необходимо его проанализировать совместно с наставником. | в течение года |
| Самообразование воспитателя | - самостоятельный выбор темы по самообразованию: - «Экспериментальная деятельность во второй младшей группе» | в течение года |
| Итоги | - итоговое оформление наработанного опыта. Анализ проделанной работы | май |