



**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 29.08.2025 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
ГБДОУ детский сад №39
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
_____ Е.Г. Сергеева
приказ от 29.08.2025 № 99

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБДОУ № 39 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ - ПЕТЕРБУРГА
НА 2025 – 2026 ГОД**

Санкт – Петербург

2025 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 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;

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

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

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

Винокурова А.И. (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. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, педагогов испытывающим профессиональный дефицит и анализ результатов работы наставничества.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации молодым специалистом.
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:

- ✓ 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.

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 прогнозируемых 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

Приложение №1

ИНФОРМАЦИЯ О ПАРАХ: НАСТАВЛЯЕМЫЙ - НАСТАВНИК

Сведения	О наставляемом	О наставнике
-----------------	-----------------------	---------------------

Фамилия, имя, отчество	Усманова Зарина Саидвалиевна	Смирнова Надежда Александровна
Образование	Среднее профессиональное	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	Педагогический колледж № 1 им.Н.А.Некрасова	Педагогический колледж № 8
Педагогический стаж	1 мес.	6 лет
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Квалификационная категория	Без категории	Первая
Группа	Средняя	Средняя
Сведения	О наставляемом	О наставнике
Фамилия, имя, отчество	Винокурова Анна Ивановна	Попкова Виктория Николаевна
Образование	Среднее профессиональное	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Педагогический колледж № 1 им.Н.А.Некрасова	ФГБОУ Магнитогорский государственный университет
Педагогический стаж	2 мес	8 лет
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Квалификационная категория	Без категории	Первая
Группа	Вторая младшая	Вторая младшая

Приложение №2

План мероприятий персонализированной программы

**наставничества для помощи молодому специалисту
(воспитателю)**

Период реализации с 01.09.2025 по 31.05.2026

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 детский сад №39 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

