

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 93  
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга  
(ГБДОУ детский сад № 93 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга)**

РАССМОТРЕНА И ПРИНЯТА  
Решением Педагогического совета  
ГБДОУ детский сад № 93  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДЕНА  
приказом заведующего  
детским садом № 93  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
от 31.08.2023 № 83  
И.Н.Петракова



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
воспитателя ГБДОУ детский сад № 93 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
ЗАМЕСОВОЙ ЛЮБОВИ ВИТАЛЬЕВНЫ**

*Срок реализации – 1 год*

Санкт-Петербург  
2023

Содержание:

1. Пояснительная записка
2. Содержание программы
3. Этапы реализации
4. Механизм реализации программы
5. Оценка эффективности программы
6. Индивидуальный план мероприятий

## **1. Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к профессиональным и личностным качествам. Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника. Как отмечается в президентском указе, решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

Наставничество – это процесс неформальной передачи знаний. В системе наставничества отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

### **Актуальность**

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБДОУ № 93.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- 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.

**Цель работы** - оказание помощи начинающему педагогу в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

**Задачи:**

- Оказать методическую помощь молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
- Поддерживать интерес начинающего специалиста к педагогической деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
- Теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы
- Определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.

**Ожидаемые результаты:**

- наставляемая приобретет возможность личностного и профессионального роста;
- улучшится качество образовательного процесса в группе;
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

## **2. Содержание программы**

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптация;

- стабилизация;
- преобразование.

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Начинающим педагогом считается, как правило, овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Наставником может являться педагогический работник, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания. Наставник должен обладать профессиональной подготовкой, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

### **3. Этапы реализации программы**

1) Подготовительный этап реализации программы:

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2) 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 начинающего педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающего педагога по работе с родителями.
- Самообразование начинающего педагога.

- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3) Итоговый этап программы включает в себя:

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

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

Реализация программы рассчитана на один учебный год.

Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами).

Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

#### **5. Оценка эффективности программы**

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка проводится по результатам промежуточного и итогового контроля.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

## 6. Индивидуальный план мероприятий для работы педагога-наставника

Замесовой Л.В. с наставляемой Кочиной С.В.

**Цель:** постепенное вовлечение педагога, адаптирующегося в новом для себя коллективе, во все сферы профессиональной деятельности.

**Задачи:** помочь новому педагогу успешно закрепиться на новом месте работы; оказать помощь в личностной и социально-педагогической адаптации; привить интерес к правилам корпоративной культуры ДОУ; разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников; развить адаптивные способности педагога к профессиональной самореализации в современных условиях

**Тема для самообразования:** «Использование инновационных методов и приёмов в развитии мелкой моторики рук у дошкольников»

Содержание работы	Форма проведения	срок	Отметка о выполнении
1. Ведение педагогической документации, оформление календарно-тематического планирование, помощь в составлении плана работы на неделю.	Консультирование	сентябрь	
2. Подбор материала для проведения мониторинга развития детей. Оказание помощи при проведении мониторинга. Применение результатов мониторинга в работе.	Информирование, оказание ситуативной помощи.	сентябрь	
3. Знакомство с традициями детского сада. Оформление выставочного пространства.	Практико-ориентированный показ	октябрь	
4. Знакомство с традициями детского сада: праздники, досуги, благотворительность	Практико-ориентированный показ	ноябрь	
5. Передача опыта по организации занятий с детьми ОВЗ	Демонстрация образовательного процесса, ответы на вопросы, обсуждение	декабрь	
6. Применение в работе с детьми ИКТ.	Консультирование. Знакомство с программой ChatterPix	январь	

7. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе и выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	февраль	
8. Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.	Информирование, эмоционально-психологическая поддержка	февраль	
9. Изучение методической литературы по теме самообразования наставляемым. Повышение профессионального мастерства.	Самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов	март	
10. Посещение ОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Обсуждение	апрель	
11. Мониторинг детского развития.	Помощь в составлении аналитической справки, мотивационная поддержка	май	
12. Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация, ответы на вопросы. Обсуждение особенностей работы в летний оздоровительный период	май	
13. Организация работы с детьми в летний оздоровительный период (организация прогулки, совместной деятельности, наблюдений и т.п.)	Информирование, демонстрация продуктивных деятельностных технологий	июнь - август	
14. Подведение итогов работы. Самоанализ наставляемого	Оценивание результатов деятельности	август	

## ИТОГ

Полностью выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Частично реализовано: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Причина частичной реализации \_\_\_\_\_

Не выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Причина невыполнения \_\_\_\_\_



Новый педагог продемонстрировал:

- активность
- откликнулся на предложение
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанная готовность к профессиональной деятельности.

Иное (дополнительное мнение).