

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада № 143  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 04 октября 2022 г. № 2

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом от 04 октября 2022г. № 80 п.1  
Заведующим ГБДОУ детского сада № 143  
Невского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ С.В. Каганец



**Персонализированная программа наставничества**

**Воспитателя**

**Фроленко Светланы Васильевны**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 143 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2022

## Содержание программы

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Цели, задачи	4
4	Основные термины	4
5	Содержание программы	5
6	Этапы реализации программы	5-6
7	Механизм реализации программы	6-7
8	Индивидуальный план работы наставника с новым специалистом	8-11

### 1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогов - «Наставничество»
2	Основные цели и задачи программы	<p><b>Цель:</b> Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе.</li> <li>2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</li> <li>3. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре.</li> <li>4. Сформировать у начинающих педагогов в непрерывном самообразовании.</li> </ol>
3	Сроки реализации	2022 – 2023 учебный год
4	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5	Составители программы	Воспитатель Фроленко С.В.
6	Участники программы	Педагог – наставник Начинающий педагог
7	Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогом личностного и профессионального роста

## 2. Пояснительная записка

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

- Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;

- 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.

Программа наставничества ГБДОУ № 143 разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

### **3. Цель**

Оказание помощи начинающим педагогам в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

### **Задачи**

1. Привить начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить развитие профессионального становления, самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
3. Формировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

### **4. Основные термины**

**Наставничество** – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Наставник** – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт.

### **5. Содержание программы**

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптацию;
- стабилизацию;
- 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 педагогам 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.

## **6. 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 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 начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями.
- Самообразование начинающих педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

### **3. Этап реализации программы.**

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

### **7. Механизм реализации программы.**

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

**Цель:** развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога.

#### **Задачи:**

- изучение нормативно-правовой документации.
- оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области педагогики.

- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, сведения о детях, диагностика).
- оказать помощь в организации предметно-развивающей среды в группе.
- помощь в организации непосредственно образовательной деятельности.
- познакомить с механизмом использования наглядного материала.
- разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы.
- использования здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний).

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

## работы наставника с новым специалистом

### на 2022 – 2023 учебный год

Новый педагог: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

Педагог наставник: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

**Цель:** способствовать профессионального становления нового педагога в профессию, развитию его компетенции и мастерства.

**Задачи:** помочь новому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации, привить интерес к педагогической деятельности, к правилам корпоративной культуры ДОУ, разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников, организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

**Тема для самообразования:** «Проектная деятельность с детьми младшего дошкольного возраста».

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
1. Изучение федерального закона «Об образовании в РФ».	Изучение нормативно-правовой базы.	Сентябрь	
2. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ.	Ведение документации.	Сентябрь	
3. Изучение видов мониторинга. Подбор диагностического материала.	Мониторинг детского развития.	Сентябрь	
4. Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. Помощь в организации	Родительское собрание.	Сентябрь	



проведения собрания, обсуждение собрания.			
5. Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Имидж педагога	Сентябрь	
6. Познакомить с различными инструкциями в детском саду.	Инструкции, используемые в работе.	Сентябрь	
7. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.	Виды и организации режимных моментов в детском саду.	Октябрь	
8. Обсуждение построения, наличия игровых зон, их оснащение, смена материала.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Октябрь	
9. Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр праздника и обсуждение.	Методика проведения праздников в детском саду.	Октябрь	
10. Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование	Ноябрь	
11. Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	дидактического материала в работе.	Ноябрь	
12. Посещение НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности	Декабрь	

	молодым специалистом.		
13. Работа с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Установление контактов с семьями воспитанников.	Декабрь	
14. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Анализ педагогических ситуаций, стилей, педагогического общения с детьми.	Январь	
15. Участие в проводимых конкурсах.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.	Февраль	
16. Консультация, планирование, обмен опытом.	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Февраль	
17. Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом.	Повышение профессионального мастерства.	Февраль	
18. Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Март	
19. Консультация о правилах оформления	Информирование родителей о жизни	Апрель	

родительского уголка, наличие материала, формах их оформления.	детей в детском саду.		
20. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятиях и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	Эмоционально-стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Апрель	
21. Методика проведения обследования.	Диагностика воспитанников.	Май	
22. Подведение итогов работы	Самоанализ нового педагога	Май	

### ИТОГ

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

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

Причина невыполнения.

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

Причина невыполнения.

Новый педагог продемонстрировал:

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

Иное (дополнительное мнение).