

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №22 Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада №22
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим ГБДОУ детским садом №22
Невского района Санкт-Петербурга
_____ Л.Н. Чаплинская
Приказ от 29.08.2025 № 37- ОД

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Санкт-Петербург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Цели, задачи программы.....	3
3. Определение основных понятий.....	4
4. Содержание программы.....	4
5. Методы, используемые в программе	5
6. Механизм реализации программы.....	5
7. Критерии оценки эффективности Программы	6
8. План мероприятий персонализированной программы наставничества.....	7
для оказания методической помощи молодому специалисту	

Пояснительная записка

В Российской Федерации в настоящее время возрастает значимость педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

В целевой системе наставничества отражена необходимость педагога, специалиста 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, практических навыках по взаимодействию с воспитанниками, взаимодействие с семьей требует более тщательной подготовки педагогов и специалистов.

Программа наставничества составлена для педагогического специалиста ГБДОУ детского сада № 22 Невского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ детский сад № 22) на 2025-2026 учебный год

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников ГБДОУ детского сада № 22, позволяющая облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогические сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение профессиональных задач перед ГБДОУ детским садом № 22, наставником и коллегами.

Цели Программы:

Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста (наставляемого), а также устранение профессиональных дефицитов.

Задачи:

1. Оказание методической помощи молодому специалисту, имеющему опыт работы в дошкольном образовании, но испытывающему профессиональные дефициты, находящемуся в состоянии адаптации к новому месту работы (далее - наставляемому) в повышении уровня профессиональной компетентности.
2. Помощь в ведении документации специалиста (перспективный и календарный планы коррекционно-образовательной работы, речевые карты, план по самообразованию, мониторинг и т.д.).
3. Приобщать начинающего специалиста к корпоративной культуре дошкольного образовательного учреждения.
4. Сформировать у начинающего специалиста потребности в непрерывном самообразовании.
5. Организация занятий, помощь в постановке цели и задач. Использование коррекционных технологий во время занятий.
6. Общие вопросы по взаимодействию с родителями.

Планируемые результаты: приобретение начинающим молодым специалистом личностного и профессионального роста.

1. Определение основных понятий

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ детском саду № 22.

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.

Целевая группа:

Программа предназначена для педагогов, специалистов:

- молодой специалист- специалист с опытом работы по специальности до 3х лет

2. Содержание программы наставничества

Этапы становления начинающего специалиста:

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

I этап (подготовительный) – период адаптации: самый сложный период как для молодого специалиста, так и для помогающих ему коллег.

Содержание работы 1 этапа:

- Закрепление начинающего специалиста за наставляемым (кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества).
- Подбор нормативных документов, методической литературы для изучения начинающему специалисту.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

II этап (реализационный) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск современных методов и приемов работы с воспитанниками, формирование своего стиля в работе.

Содержание работы II этапа:

- Совместное составление календарного и перспективного коррекционных планов работы, проектирование образовательного процесса.
- Совместное изучение новых технологий и применение их в работе с воспитанниками.
- Ознакомление начинающего специалиста с организацией, структурой логопедического кабинета.
- Показ логопедического занятия с воспитанниками, индивидуальной работы с ребёнком.
- Консультации для молодого специалиста по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников.
- Самообразование молодого специалиста.
- Обсуждение коррекционной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

III этап (аналитический) – период саморазвития, совершенствования, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Содержание работы III этапа:

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

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

Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. Начиная специалистом считается, как правило овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

3. Методы, используемые в Программе:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой дошкольного образования, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных, воспитательных, коррекционных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

4. Механизм реализации программы

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

В конце 2025-2026 учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

5. Критерии оценки эффективности Программы:

- на основании оценки заведующим итогов прохождения Программы молодым специалистом;
- на основании проведения открытого занятия в конце учебного 2025-2026 года
- оценки качества работы наставника

Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам.

Оценка эффективности плана мероприятий Программы наставничества производится на основании полученных результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

1. План мероприятий персонализированной программы наставничества для оказания методической помощи молодому специалисту (воспитателю)

Период реализации с 01.09.2025 по 31.05.2026

Молодой специалист: _____ Должность: _____

Педагог наставник: _____ Должность: _____

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки	Отметка о выполнении
1.	Помощь в оформлении документации. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года.	Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с нормативными документами, правилами оформления документации специалиста, мониторинг детского развития.	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Сентябрь 2025	
2	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Консультация	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Октябрь 2025	
3	Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе конспектов, представленных в методической литературе	Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям.	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Ноябрь 2025	
4	Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты.	Проведение занятия	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Декабрь 2025	
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды в логопедическом кабинете (группе)	Консультация.	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Январь 2025	
6.	Подготовка к родительским консультациям: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительской консультации.	Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Февраль 2025	

7.	Коррекционная работа	Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, практический мастер класс (приёмы)	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Март 2025	
8.	Создание каталога игр	Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога.	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Апрель 2025	
9.	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года.	Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Май 2025	
10.	Итоговое открытое занятие наставляемого	Совместный анализ проведённого открытого занятия наставляемого	Заведующий, зам. заведующего, наставник, наставляемый	Май 2025	

Результаты выполнения плана мероприятий по персонализированной программе наставничества:

Выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Выводы: _____

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

Период реализации с 01.09.2025 по 31.12.2026

Молодой специалист: _____ Должность: _____

Педагог наставник: _____ Должность: _____

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение Программы развития, Образовательной программы, Программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, участие педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Посещение педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Сентябрь 2025
2	Традиции ОО при подготовке и проведении совместных мероприятий с родителями (субботники, утренники, тематические выставки и конкурсы)	Консультация, взаимное посещение групп.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Октябрь 2025
3	Изучение различных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов и технологических карт, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение педагогом (наставляемым) занятий и режимных моментов у наставника.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Ноябрь 2025
4	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с родителями и воспитанниками. Подготовка сообщения для выступления на Педагогическом совете.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Декабрь 2025

Результаты выполнения плана мероприятий по персонализированной программе наставничества:

Выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Выводы: _____