

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №39  
компенсирующего вида Центрального района Санкт-Петербурга

Принята решением

педагогического совета

№1 от 30.08.2024 г.

**Персонализированная программа наставничества  
педагогических работников**

**Наставническая пара:**

Смирнова Е. А. - наставник

Васильева В. А.- наставляемый

### Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее – Программа) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39 компенсирующего вида Центрального района Санкт–Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана в соответствии с Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа направлена на социально-профессиональную адаптацию, повышение качества профессиональной деятельности молодых специалистов, создание благоприятного социально-психологического климата.

Целью внедрения модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Создание модели наставничества в ГБДОУ детский сад № 39 Центрального района СПб позволит определить условия для формирования эффективной системы поддержки, решить задачу адаптации воспитателей и специалистов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Задачи:

1. Повысить компетентность педагога в области взаимодействия с детьми младшего дошкольного возраста.
2. Развивать интерес к методикам построения и организации результативного учебного процесса в данной группе.

Результат:

- Высокий уровень включенности педагога в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Информационный лист Программы

Наименование программы	«Персонализированная программа наставничества педагогических работников ГБДОУ»
Форма наставничества	«педагог – педагог»
Наставническая пара	Педагог Смирнова Е.А.- наставник Педагог Васильева В.А. - наставляемый
Сведения о наставнике	Смирнова Елена Алексеевна- воспитатель разновозрастной группы 3-5 лет (ТНР) высшая квалификационная категория
Сведения о	Васильева Виктория Александровна – воспитатель

наставляемом	разновозрастной группы 3-5 лет (ТНР) первая квалификационная категория
Цель программы	Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации педагога в педагогической профессии.
Задачи программы	<p>Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к новым условиям работы в разновозрастной группе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;</li> <li>- Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий;</li> <li>- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение им современными педагогическими технологиями;</li> <li>- Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством РФ</li> <li>- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога</li> </ul>
Сроки и этапы реализации программы	<p><b>со 02.09. 2024 г. по 26.05.2025 г.</b></p> <p><b>1 этап</b> - Адаптационный (сентябрь 2024 г.)  <b>Цель:</b> Определение сформированности профессионально значимых качеств молодого педагога, разработка персонализированной программы наставничества, создание условий, при которых молодой педагог будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности.</p> <p><b>2 этап.</b> Проектировочный (основной) (октябрь 2024 г. – апрель 2025 г.)  <b>Цель:</b> Корректировка профессиональных умений, сформированность потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в самосовершенствовании</p> <p><b>3 этап.</b> Контрольно-оценочный (май 2025 г.)  <b>Цель:</b> Проверка сформированности у молодого педагога потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности и социальной адаптации.</p>
Формы работы с наставляемым	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анкетирование по выявлению профессиональных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;</li> <li>- консультирование групповое и индивидуальное;</li> <li>- совместная деятельность наставника и педагога;</li> <li>- привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;</li> <li>- курирование самостоятельная работа работника, а также</li> </ul>

	его творческая деятельность; - координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.
Ожидаемые результаты программы	- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. - Рост профессиональной и методической компетенции педагога - Психологическая устойчивость педагога, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. - Повышение компетентности самого педагога-наставника, повышение его профессионального статуса в ГБДОУ
Форма мониторинга результативности	- Анкетирование работников о степени профессиональных затруднений - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период (ежемесячно). - Количественный показатель участия наставляемого в мероприятиях Информационно-методического центра Центрального района, конкурсном движении. - Транслирование опыта педагогической деятельности на уровне ГБДОУ, района, города - Подготовка педагога к аттестации

### План мероприятий по реализации Программы

№	Этапы реализации	Планируемые мероприятия	Сроки исполнения
1	Адаптационный сентябрь 24	- Изучение локальных нормативных актов ГБДОУ, регламентирующих организацию образовательного процесса и воспитательной работы - «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе молодого педагога) - Диагностика умений и навыков молодого педагога: посещение мероприятий совместной деятельности с детьми, занятий, наблюдение за проведением режимных моментов. Организация совместного обсуждения, формирование навыков самоанализ. - Выбор приоритетной методической темы по самообразованию на учебный год, подборе методической литературы	сентябрь
2	Проектировочный (основной)	- Совместное изучение современных инновационных педагогических	В теч года

	(октябрь 2024 - апрель 2025)	технологий и сопровождение применения их в работе с детьми младшего дошкольного возраста - Консультации по ведению карты профессионального роста педагога - Оказание консультативной помощи в составлении календарно-тематических планов работы с детьми, ведении групповой документации - Оказание консультативной помощи в составлении сценариев и проведении итоговых мероприятий с воспитанниками, родителями в рамках календарно-тематического планирования	
		- Посещение семинаров, конференций, мастер-классов, мероприятий для специалистов в рамках реализации плана работы Информационно- методического центра Центрального района с последующим обсуждением, изучением методических материалов	План ИМЦ
		Проведение практикума «Как эффективно провести занятие с детьми младшего дошкольного возраста?» (совместное составление конспекта, самоанализ, совместное обсуждение) - Рекомендации по организации и развитию предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО (разработка и внедрение игровых пособий, дидактических игр, оформление группы)	Декабрь
		- Методические рекомендации по работе с родителями воспитанников: совместная разработка линии эффективного взаимодействия на основе практических ситуаций	Январь
		- Анализ промежуточных результатов работы за сентябрь-январь, разработка предложений по дальнейшей работе	Февраль
		- Помощь в проведении педагогической диагностики. - Консультация «Технология обобщения педагогического опыта»	Апрель
3	Контрольно-оценочный Май 25	- Участие в профессиональных дискуссиях, деловых играх, посещение и анализ открытых мероприятий педагогов ГБДОУ	В теч года
		Совместное обсуждение наставником с наставляемым проведенных мероприятий в течение месяца	Постоянно

		- Самоанализ профессиональной деятельности педагога, отчет о выполнении индивидуального плана профессионального развития (отчет о результатах работы по теме самообразования) - Круглый стол: представление отчетов о проделанной работе, обсуждение и оценка результатов	Май
--	--	--	-----

### Примерное планирование индивидуальной работы с педагогом

ФИО педагога \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Педагог–наставник ФИО педагога – наставника \_\_\_\_\_

Посещение занятий и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем	Тема для самообразования
Сентябрь			
Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы			
Октябрь			
Ноябрь			
Декабрь			
Январь			
Февраль			
Март			
Апрель			
Май			

### Отчет об итогах наставничества

Педагог \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Основание: приказ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

### Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика
Знания, достигнутые по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых действий	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	
Вывод:	
Рекомендации:	

Наставник \_\_\_\_\_ " \_ " \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_

### Анализ деятельности педагога и педагога – наставника

Показатели	
Вопросы	Рекомендации
Какие навыки и умения совершенствовались в течение года?	
Результаты совершенствования	
Выявленные проблемы	
Задачи на следующий учебный год	

Наставник \_\_\_\_\_ " \_ " \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

С анализом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_