

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детского сада №64
комбинированного вида Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 30.08.2025 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом №107/2 от 30.08.25г.
Заведующий ГБДОУ детского сада № 64
Комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Е. В. Тимофеева

Подписано цифровой подписью: Тимофеева Елена
Васильевна
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН
ЮЛ=7710568760, OGRN=1047797019830,
STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6,
строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России,
CN=Казначейство России
Причина: Этот документ утверждён
Местонахождение: Санкт-Петербург
Дата: 29 Август 2025 г. 17:58:59

**Персонализированная программа наставничества
педагога – наставника Шевелёвой Т.И.**

Срок реализации: 8 месяцев (октябрь, 2025г. – май, 2026г.)

Разработчики:
Заместитель заведующего Громова Г.В.
Воспитатель Шевелёва Т.И.

Санкт-Петербург
2025

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества воспитателя на уровне образовательной организации, профессионального становления молодых/начинающих педагогов в ГБДОУ детском саду № 64
2.	Организация исполнитель	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
3.	Решение об утверждении и Программы	Приказ №107/2 от 30.08.25г..
4.	Основание разработки программы (нормативно - правовая база)	Федеральный уровень: - Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»; - Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; Уровень субъекта РФ: - Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; - Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»; - Концепция проекта разработки и внедрения целевой модели наставничества в системе образования Невского района Санкт-Петербурга http://www.imc-nev.ru/file/%D0%A1%D0%BE%D0%BF%D0%BF%D0%B0/2022-2023/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_2022.pdf Уровень образовательной организации: - Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга; - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга; - Иные локальные акты

5.	Основные цели и задачи программы	Цель: Создание условий для повышении профессиональной компетентности воспитателя в освоении передовых педагогических технологий, связанных с организацией подготовки образовательного процесса с детьми дошкольного возраста и знакомство с особенностями реализации ФОП ДО в контексте ФГОС ДО, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого. Задачи: • Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку участников Программы посредством современных педагогических технологий; • Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства участников Программы; • Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками всех участников Программы; • Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого и наставника путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории; • Предупредить в работе наставляемого наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в вопросах подготовки и проведения занятий с детьми дошкольного возраста и поиск возможных путей их преодоления; • Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре; • Способствовать планированию карьеры наставляемого, возникновению мотивации к повышению квалификационного уровня; • Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого, развивать его потенциал в инновационной деятельности.
6.	Срок реализации программы Отметка о необходимости продления, причина	Долгосрочная Октябрь 2025 - май 2026 учебный год (8 месяцев)
7.	Структура программы	Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации
8.	Разработчик и программы	Громова Г.В., зам. зав. по УВР - наставник Шевелёва Т.И., педагог - наставник
9.	Реализуемая форма наставничества	Индивидуальная (Педагог – педагог)

10.	Модель взаимодействия	Традиционная (Опытный педагог – педагог без опыта работы)
11.	Участники программы	Громова Г.В. – куратор Программы Шевелёва Т.И., - наставник Новожилова П.М., наставляемый Тышковская А.В., педагог-психолог
12.	Планируемые результаты	для молодого специалиста: - Педагог в полной мере обеспечен теоретической, психологической, методической поддержкой от наставника и специалистов; - Педагог обеспечен информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками; - Педагог получил поддержку в рамках индивидуальной профессиональной траектории сопровождения от наставника в приобщении к корпоративной культуре; - Педагог может определить точки карьерного роста и повышения квалификации; - Педагогу удалось избежать типичных ошибок в организации образовательного процесса с обучающимися; - Определена положительная динамика внедрения молодого педагога в педагогический коллектив; - Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставляемого; - У наставляемого определен потенциал к развитию в инновационной педагогической деятельности . для наставника: - В полной мере имеется обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в сфере наставничества; - Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства в сфере наставничества самого педагога; - Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого; - Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставника.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонифицированная программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработана в соответствии с нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623- р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; в соответствии с Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, появится ли у него желание развиваться в сфере дошкольного образования.

Начинающему педагогу необходимо в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, коллеги, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической

деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Молодые специалисты, начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, испытывают потребность в общении с коллегами, в углубленном изучении методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Несомненно, каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поспособствует организации взаимодействия педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива систематически, либо возникающих спонтанно.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Адресат программы: пара, наставник–педагог Шевелёва Т.И., наставляемый – воспитатель Новожилова П.М..

Данная Программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита воспитателя, в отношении которого осуществляется наставничество, связанное с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО и освоении передовых педагогических технологий.

Актуальность программы обусловлена потребностью наставляемого Чипига Д.А. в повышении профессиональной компетентности **на индивидуальной основе** для освоения педагогических технологий по работе с детьми дошкольного возраста, и знакомством с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО.

Наставник заботится о комфортном вхождении наставляемого в педагогический коллектив, определяет сильные и слабые стороны личности наставляемого, определяет, как подопечный может использовать имеющиеся знания, умения и навыки, как в

педагогической деятельности, так и во взаимодействии с коллегами. Наставничество предусматривает как сопровождение молодого педагога в ознакомлении с корпоративной культурой ДООУ, так и систематическую индивидуальную работу по развитию у наставляемого, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Цель: Создание условий для повышении профессиональной компетентности воспитателя в освоении передовых педагогических технологий и знакомством с особенностями реализации ФОП ДО в рамках реализации ФГОС ДО, а также самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку участников Программы посредством современных педагогических технологий;
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства участников Программы;
- Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками всех участников Программы;
- Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого и наставника путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- Предупредить в работе наставляемого наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в вопросах подготовки и проведения занятий с детьми дошкольного возраста и поиск возможных путей их преодоления;
- Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре;
- Способствовать планированию карьеры наставляемого, возникновению мотивации к повышению квалификационного уровня;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого, развивать его потенциал в инновационной деятельности.

Промежуточные результаты:

для молодого специалиста:

- Имеется готовность использовать систематизированные теоретические и

практические знания для постановки и решения поставленных задач;

- Имеется способность к выявлению затруднений в вопросах организации учебного процесса и определены возможные пути их преодоления;

- Проявляется способность к анализу выявленных затруднений и предложению их решений;

- В работе отмечена способность к рефлексии способов и результатов своих действий, наставляемый проявляет инициативу в участии в мероприятиях ДОО;

- Появляется заинтересованность в собственном профессиональном развитии и разнообразии инновационных разработок современного педагогического сообщества.

для наставника:

- Подобраны разнообразные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающего педагога.

- Спроектирована индивидуальная профессиональная траектория сопровождения наставляемого для содействия раскрытию его личностного, профессионального и творческого потенциала.

Планируемые результаты:

для молодого специалиста:

- Педагог в полной мере обеспечен теоретической, психологической, методической поддержкой от наставника и специалистов;

- Педагог обеспечен информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- Педагог получил поддержку в рамках индивидуальной профессиональной траектории сопровождения от наставника в приобщении к корпоративной культуре;

- Педагог может определить точки карьерного роста и повышения квалификации;

- Педагогу удалось избежать типичных ошибок в организации образовательного процесса с обучающимися;

- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставляемого.

для наставника:

- В полной мере имеется обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в сфере наставничества;

- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства в сфере наставничества самого педагога;

- Найдены и реализованы эффективные формы для повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого;

- Определена положительная динамика развития профессиональной деятельности наставника.

Расписание встреч: каждый четвертый вторник месяца, а также по запросу.

Режим работы: смешанный (очный, онлайн)

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

Для продуктивной работы наставнических пар в ГБДОУ детский сад № 64 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга созданы следующие условия:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- **педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия:

- подготовлены локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников;

- назначен куратор программы наставничества, оказывающий консультационную и методическую помощь наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- подготовлена цифровая информационно-коммуникационная среда по сопровождению наставничества (вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения);
- наставник готов к изучению, обобщению и распространению положительного опыта работы;
- куратор организует обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников с участием наставника Программы;
- куратор организует координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- у участников программы имеется доступ к нормотворческой, учебно-методической, научно-методической, информационно-аналитической деятельности региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленной на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- куратор поквартально осуществляет мониторинг результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы:

- помещение (группа короткого дня, музыкальный зал) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi - Fi;

- средства для организации видео – конференц - связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Условия мотивирования и стимулирования:

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Психолого-педагогические условия:

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Программа предусматривает сопровождение программы педагогом психологом, контролирующим процесс взаимодействия наставника и наставляемого:

- педагог-психолог обеспечивает широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психолог участвует в определении совместимости наставнических пар/групп и оказывает психологическую поддержку участникам Программы посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применение акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;

Программа направлена на формирование психологической готовности ее участников не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформировать неповторимый профессиональный почерк педагога.

Особенности психологического портрета педагога наставника:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение этических норм в отношении молодого специалиста;
- соблюдение прав и обязанностей наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помогать людям в преодолении трудностей;
- умение работать в команде;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность в наставляемом.

Компетенции необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация	Высшая категория
Педагогические профессиональные навыки и знания	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение продуктивно выстраивать взаимоотношение с коллегами, обучающимися. Владение современными технологиями, в том числе ИКТ
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников.
Возможные профессиональные личные мотивы	Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции. Потребность в приобретении опыта взаимодействия с коллегами в новом для себя формате.

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 3. Назначение куратора. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка дорожной карты наставничества.

	4. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 5. Контроль процесса Реализации Программы наставничества. 6. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 8. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.
Наставляемый	1. Решение поставленных и ситуативных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

Наставник, с согласия руководителя образовательной организации, может включать других сотрудников дошкольного образовательного учреждения в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом мнения участников.

Содержание программы реализуется последовательно:

1-й этап – адаптационный	Наставник совместно с педагогом-психологом определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы иметь возможность разработать индивидуальную профессиональную траекторию сопровождения наставляемого. Задачи этапа: - выявление профессиональных затруднений молодого педагога; - разработка основных направлений работы с молодым педагогом.
--------------------------	--

2-й этап – основной (проектировочный).	Наставник совместно с педагогом-психологом, разрабатывает и реализует индивидуальную программу сопровождения, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему проект по самообразованию.
3-й этап – контрольно-оценочный	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы для всех участников Программы:

Для молодого специалиста	Рост профессиональной и методической компетенции; Качественные изменения в профессиональном развитии, во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с участниками образовательного процесса, происходящего в Учреждении, с установкой на открытость, взаимопомощь.
Для наставника	Принятие Программы, как эффективного способа самореализации и повышения квалификации; Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
Для образовательной организации	Успешная адаптация молодых специалистов. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

Форма наставничества	«Опытный педагог – молодой специалист» Задачами такой формы являются: • сокращение сроков адаптации молодых и начинающих специалистов к профессии, в новом коллективе; • успешное закрепление молодого/начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, • создание комфортной профессиональной среды внутри ДООУ.
Индивидуальные	Консультирование Беседы Самоанализ деятельности Анкетирование Наблюдение Тестирование Участие в конкурсах Диссеминация опыта Самообразование Самообучение в информационном пространстве интернет Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»

Участие в практических мероприятиях (ДОУ, район, город)	Семинары, конференции, фестивали Тренинги, практикумы, круглые столы Участие в конкурсах, диссеминация опыта Дискуссии Выставки Мастер-классы Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет - сообществах. Фасилитация (<i>группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение.</i> <i>Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы)</i>
---	---

I ЭТАП АДАПТАЦИОННЫЙ

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование (Приложение 3);
- теоретическая подготовка - знание нормативной базы (профессиональный стандарт педагога, ФГОС ДО, ФОП ДО и т.д.), основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников (по мере заполнения журнала освоения Программы);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста (Приложение 3);
- ожидаемый результат педагогической деятельности (Приложение 2);
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник корректирует цели работы, определяет ее содержание, выбирает методы и формы работы, т.е. вносит коррективы в разработку индивидуального плана по взаимодействию участников Программы.

II ЭТАП СОСТАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НА 2023/2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Индивидуальные планы профессионального становления для каждого участника Программы учитывают:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Основные направления работы:

- уровень базового образования;
- психолого-педагогическая поддержка;
- выявление затруднений в работе;
- посещение открытых просмотров деятельности с детьми;
- мастер-классы по работе с родителями;

- • практическая разработка занятий – обучение;
- • семинары-практикумы;
- • взаимное посещение занятий;
- • обучение самоанализу;
- • работа с документацией;
- • планирование деятельности;
- • контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- • работа по самообразованию.

Примерный индивидуальный план, разработанный с опорой на дорожную карту (Приложение 8)

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Формы и методы работы с молодым специалистом	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Форма отчетности молодого специалиста
ноябрь				
Диагностика проблем молодого педагога. Консультация психолога. Подбор наставнической пары. Решение организационных вопросов. Изучение программы сада, методической литературы, пособий. Знакомство со спецификой организации	Знакомство с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с возрастными особенностями обучающихся, с образовательной программой ДОУ; Знакомство с необходимым перечнем документации на группе; Знакомство с мониторингом индивидуального развития обучающихся. Изучение правовых документов.	Анкетирование, опрос, беседа, аналитика полученных данных. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!» Посещение семинаров районного ИМЦ по заданной тематике; Консультации; Практические кейсы.	Ознакомление с полученными данными и выявленной проблемой, переведенной в ряд задач для реализации	Заполнение анкеты; Оформление групповой документации; Заполнение перспективного плана работы

работы современными родителями (законными представителями) воспитанников.	Документация по организации взаимодействия с родителями (план работы с родителями, протоколы родительских собраний)			
декабрь				
Знакомство с методикой проведения утренников	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования мероприятий	Общие вопросы методики проведения (у т р е н н и к о в и д о с у г о в) мероприятий с воспитанниками и их родителями. Знакомство с тактикой согласования сценария с муз. руководителем; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Проведение мероприятия	Участие в проведении мероприятия
январь				
Посещение открытых занятий педагогов ДОУ с детьми старшего возраста; Консультация психолога	Ознакомление с различными методиками проведения занятий	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД;	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
февраль				
Решение организационных вопросы. Изучение программы сада, методической литературы, пособий.	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с рабочей программой группы согласно календарно - тематическому планированию. Знакомство с практикой заполнения ежедневного планирования	Беседа, консультирование, практическое взаимодействие	Определение активности общения в чате на образовательной платформе «Сферум»	Заполнение журнала сопровождения
март				

Определение степени комфортности нахождения наставляемого в коллективе	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с этическим кодексом ОУ	Беседа Консультирование Наблюдение	Знакомство с коллективом на рабочем совещании,	презентация себя на рабочем совещании (мини портфолио)
апрель				
Знакомство с организацией развивающей предметно - пространственной среды Современного детского сада	Продолжение знакомства с содержанием ФОП ДО и ФГОС ДО; Знакомство с методическим пособием О. Шиян «Современный детский сад, каким он должен быть»	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала, выделение зоны для сюжетно-ролевых игр на темы: «школа», «обучение» Обсуждения; Консультации. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Визуализация результата деятельности по организации ППРС	Внесение предложений по изменению в РППС с учетом полученной информации
Проектирование и анализ образовательной деятельности	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятий.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Конспект	Конспект занятия с учетом возрастных особенностей обучающихся; Проведение занятия
Знакомство с передовыми методиками проведения утреников	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования мероприятия на примере выбранной методики	Общие вопросы методики проведения (у т р е н н и к о в и д о с у г о в) мероприятий с воспитанниками и их родителями. Знакомство с тактикой согласования	Проведение мероприятия	Участие в проведении мероприятия

		сценария с муз. руководителем; Обсуждения; Консультации; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»		
Изучение передовых технологий по речевому развитию	Знакомство с передовыми технологиями по речевому развитию	Организация М/К для педагогов ДОУ в одной из выбранных техник	Конспект	Конспект проведения встречи, проведение мероприятия
май				
Посещение открытых занятий педагогов ДОУ; Консультация психолога; Повышение компетентности молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.	Ознакомление с различными методиками проведения занятий; Знакомство с проектированием конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД;	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
Проведение новогоднего утренника	Соблюдение профессионального этикета педагога на утреннике, заучивание сценария	Общие вопросы методики проведения (у т р е н н и к о в и д о с у г о в)	Проведение мероприятия	Проведение мероприятия с учетом полученных знаний
Роль игры в развитии дошкольников. Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми, режиссерскими, дидактическими, подвижными играми. (изготовление атрибутов)	Изучение современной методической литературы по организации игровой деятельности с учетом возрастных особенностей обучающихся	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ; Практикумы по планированию каждого этапа ОД; Обсуждения; Консультации. Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»	Лист регистрации с мероприятия	Конспект ключевых и интересующих наставляемого моментов проведения мероприятий
Практика в организации сюжетно-ролевой игры	Изучение методической литературы по организации	Организация сюжетно-ролевой игры "Школа" с	Проведение мероприятия	Проведение мероприятия с учетом полученных знаний

на примере игры в «морское путешествие»	игровой деятельности с учетом возрастных особенностей обучающихся (О.В.Солнцева)	целью закрепить в игре правила поведения в школе. Воспитывать дружеские отношения между детьми; Следующие подходы: «Я расскажу, ты послушай!; Я покажу, ты посмотри!; Сделаем вместе!; Сделай сам, я подскажу!; Сделай сам, расскажи, что сделал!»		
Заполнение плана саморазвития	Знакомство с планами развития коллег, изучение памятки по планированию самостоятельного развития в профессии	Консультация; Беседа	План саморазвития	План саморазвития, заполненный с учетом полученных знаний и навыков

III ЭТАП - ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ

Контроль и оценку реализации Программы в целом осуществляет куратор. Это происходит путем заполнения карт, входящих в мониторинг, с учетом входящего, промежуточного и итогового контроля.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) Оценить качество реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценить эффективность и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Входящий контроль проводится в сентябре посредством анкетирования педагогов в соответствии с Приложением 1, Приложением 2, Приложением 3 и

мониторинга индивидуальных достижений детьми старшего дошкольного возраста планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС ДО, на начало учебного года.

По результатам будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Промежуточный контроль проводится систематически по мере заполнения журналов по реализации Программы в соответствии с Дорожной картой, представленной в Приложении 8, наставляемым и наставником по форме Приложения 4 и Приложения 5.

Итоговый контроль проводится в мае посредством анкетирования педагогов в соответствии с Приложением 6, Приложением 7, и по результатам мониторинга индивидуальных достижений детей старшего дошкольного возраста планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС ДО, на конец учебного года.

Для оценки соответствия условий организации Программы требованиям модели, по которой она осуществляется, принципам, заложенным в модели, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора, представленная в Приложении 10.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества с помощью карты в Приложении 9.