

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №102 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО:**

Педагогическим советом  
протокол от \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.20\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_

## **УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий Г.А.Алавидзе

# **ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

на 20\_\_-20\_\_ уч.г.

Срок реализации: 1 год.

Составители:  
ФИО., должность  
ФИО., должность

## Санкт-Петербург

## Содержание

1. Пояснительная записка.
  - 1.1. Актуальность.
  - 1.2. Цель и задачи наставничества.
  - 1.3. Ожидаемые результаты.
2. Этапы реализации.
3. План мероприятий.
4. Оценка эффективности программы.
  - 4.1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
  - 4.2. Вводная анкета для молодого педагога.
  - 4.3. Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы.
  - 4.4. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.
  - 4.5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.
  - 4.6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год.

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1. Актуальность**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. 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, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

Персонализированная программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения.

Данная персонализированная программа наставничества является краткосрочной, создана для конкретной пары наставника и наставляемого, разработана совместно куратором, наставником и наставляемым.

### **1.2. Цели и задачи**

Цель: создание условий для успешной адаптации молодого педагога к коллективу коллег, детей, родителей, оказание помощи молодому педагогу в повышении уровня профессионального мастерства и осуществления образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Познакомить с профессиональной этикой и традициями педагогического коллектива.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Направления деятельности:

1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
4. Развитие профессиональных компетенций.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

### **1.3. Ожидаемые результаты**

1. Успешная адаптация молодого педагога в учреждении.
2. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

### **2. Этапы реализации**

Содержание персонализированной программы наставничества реализуется последовательно.

Этап	1 этап. Диагностический	2 этап. Практический	3 этап. Аналитический
Период	сентябрь	октябрь-апрель	май
Задачи этапа	выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.	реализация основных положений Программы.	подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.
Содержание	<p>Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогическое образование;</li> <li>• теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);</li> <li>• наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;</li> <li>• ожидаемый результат педагогической деятельности;</li> <li>• выявление особенностей</li> </ul>	<p>Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>Взаимоподдержка и взаимопомощь.</p> <p>Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ.</p> <p>Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>Помощь по подбору и</p>	<p>Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.</p> <p>Динамика профессионального роста молодого педагога.</p> <p>Рейтинг молодого педагога среди коллег.</p> <p>Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.</p> <p>Подведение итогов, выводы.</p>

Этап	1 этап. Диагностический	2 этап. Практический	3 этап. Аналитический
	личности педагога. В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.	использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.	
Формы и методы	Для получения необходимых сведений используются методы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• опрос;</li> <li>• собеседование;</li> <li>• анкетирование;</li> <li>• наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.</li> </ul>	Методы: советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.  Формы проведения: деловая игры, анализ ситуаций, беседы, собеседования, тренинговые занятия, участие в педсоветах, семинарах, методические консультации, посещение ОД, взаимопосещение ОД.	Анкетирование, тестирование.

### 3. План мероприятий

**Виды наставничества:** традиционное, ситуационное.

№ п/п	Тема	Форма	Сроки
1.	Знакомство с педагогом, выяснение проблем, составление плана работы.	Анкетирование, беседа	Сентябрь
2.	Нормативно-правовая база организации образовательной деятельности в ГБДОУ (Закон об образовании в Российской Федерации, ФГОС дошкольного образования, образовательная программа дошкольного образования ГБДОУ и др.).	Консультация	Октябрь
3.	Планирование образовательной деятельности в группе дошкольного возраста: документация воспитателя ГБДОУ.	Консультация	Ноябрь
4.	Формы, методы и технологии организации образовательной деятельности педагога с детьми. Проведение прогулки.	Консультация	Декабрь
5.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы.	Консультация Практикум	Январь
6.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения: - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультация	Февраль
7.	Взаимодействие с родителями: формы, технологии.	Мастер-класс	Март
8.	Проведение педагогической диагностики. Составление рабочей программы.	Практикум	Апрель
9.	Организация работы с детьми в летний оздоровительный период.	Семинар-практикум	Май
10.	Организация и проведение занятий и совместной деятельности педагога с детьми	Взаимопосещение, анализ, беседа	1-2 раза в месяц

## **4. Оценка эффективности программы**

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

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.

### **Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды,
5. информационно-образовательной среды.
6. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
7. Участие в инновационной работе.
8. Осуществление самообразования.
9. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
10. Дисциплинированность и ответственность.
11. Достижения воспитанников.

### **Вводная анкета для молодого педагога**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

---

---

---

---

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_

- в проведении организованной образовательной деятельности
  - в проведении педагогической диагностики
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий
  - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
  - в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_
- 

- в общении с коллегами, администрацией
  - в общении с воспитанниками
  - в общении с родителями воспитанников
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
- 

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
  - формулировать цели, задачи
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
  - мотивировать деятельность воспитанников
  - формулировать вопросы проблемного характера
  - создавать проблемно-поисковые ситуации
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
  - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками
  - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
  - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
  - развивать способности воспитанников
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
- 

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
  - практико-ориентированному семинару
  - курсам повышения квалификации
  - мастер-классам
  - творческим лабораториям
  - индивидуальной помощи со стороны наставника
  - школе молодого педагога
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
- 

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
  - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
  - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
  - оценка достижений воспитанников, динамики развития
  - психологопедагогические особенности воспитанников разных возрастов
  - урегулирование конфликтных ситуаций
  - формы работы с родителями
  - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
-

## **Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы**

<p style="text-align: center;"><b>Уважаемый педагог!</b></p> <p>Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.</p>	
<b>Вопрос</b>	<b>Оценка (по шкале от 1 до 5)</b>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	<ul style="list-style-type: none"><li>• помочь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;</li><li>• освоение практических навыков работы;</li><li>• изучение теории, выявление пробелов в знаниях;</li><li>• освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства</li></ul>
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	<ul style="list-style-type: none"><li>• самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;</li><li>• в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;</li><li>• личные консультации в заранее определенное время;</li><li>• личные консультации по мере возникновения необходимости;</li><li>• поэтапный совместный разбор практических заданий</li></ul>
Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

## **Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы**

**Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?  
- каждый день;  
- 1 раз в неделю;  
- 2–3 раза в месяц;  
- вообще не встречались;  
- другое \_\_\_\_\_
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?  
- 3,5–2,5 часа в неделю;  
- 2–1,5 часа в неделю;  
- полчаса в неделю;  
- другое \_\_\_\_\_
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:  
- 30–70 процентов;  
- 60–40 процентов;  
- 70–30 процентов;  
- 80–20 процентов;  
- другое \_\_\_\_\_
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?  
- да, всегда;  
- нет, не всегда;  
- нет, никогда;  
- другое \_\_\_\_\_
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?  
- да, каждый раз после окончания задания;  
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;  
- да, раз в месяц;  
- нет;  
- другое \_\_\_\_\_
6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? \_\_\_\_\_
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? \_\_\_\_\_
8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_\_\_\_\_

## Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООПДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООПДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООПДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООПДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООПДО			

2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки\_\_\_\_\_.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**  
**за \_\_\_\_\_ учебный год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профessionальные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ «_____» 20____г. <i>подпись</i> <i>Ф.И.О.</i>						
Наставник _____ «_____» 20____г. <i>подпись</i> <i>Ф.И.О.</i>						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ «_____» 20____г. <i>подпись</i> <i>Ф.И.О.</i>						