

ПРИНЯТА  
Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада № 12  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 29 августа 2025 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА  
Приказом от 29.08.2025г. №090/4-ТД  
И.о.заведующего ГБДОУ детским садом № 12  
Невского района Санкт-Петербурга  
А.И.Гринкевич



**Персонализированная программа наставничества**

**Воспитателя**

**Арзуманян Людмилы Николаевны**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 12 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2025

## 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 | <b>Цель:</b> Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.<br><b>Задачи:</b> <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                 | 2025 – 2026 учебный год  |
| 4 | Структура программы              | Паспорт программы<br>Пояснительная записка<br>Содержание программы<br>Этапы реализации<br>Механизм реализации<br>Примерное планирование  |
| 5 | Составители программы            | Воспитатель Арзуманян Л.Н.   |
| 6 | Участники программы              | Педагог – наставник<br>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 № 12 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 2025 – 2026 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,<br>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).