

**Принята:**

Педагогическим советом  
Протокол № 2 от 14.10.2025 г.

**Утверждена:**

Приказом от 14.10.2025 г. № 410  
Заведующий ГБДОУ детский сад № 113  
комбинированного вида Невского района  
Санкт-Петербурга  
В.Н. Крючкова \_\_\_\_\_

**Персонализированная программа  
реализации системы (целевой модели)  
наставничества воспитателя  
Колышнициной С.С. (наставник)  
с воспитателем Боярской А.А.  
(наставляемый)**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 113 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2025 год

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Паспорт персонализированной программы.....	стр. 3
2. Пояснительная записка.....	стр. 5
3. Содержание персонализированной программы.....	стр. 7
3.1. Основные положения персонализированной программы.....	стр. 7
3.2. Этапы реализации персонализированной программы.....	стр. 8
3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Колышнициной С.С. (наставник) и воспитателя Пилипенко Л. В. (наставляемый) на 2025-2026 учебный год.....	стр. 8
4. Заключение.....	стр. 12

### **Приложение № 1**

Отчет об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества...стр. 13

## 1. Паспорт персонализированной программы

<b><i>Название программы</i></b>	«Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Колышницыной С.С. (наставник) с воспитателем Боярской А.А. (наставляемый) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга»
<b><i>Срок реализации</i></b>	1 год (2025 - 2026 учебный год)
<b><i>Цели программы</i></b>	1. Создание условий для самореализации начинающего педагога. 2. Приобретение начинающим педагогом практических навыков, необходимых для построения воспитательно-образовательной работы.
<b><i>Задачи программы</i></b>	1. Формирование у начинающего педагога потребности в непрерывном самообразовании. 2. Помощь начинающему педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, в творческом внедрении идеи в воспитательно-образовательный процесс. 3. Создание условий для профессиональной адаптации начинающего педагога в коллективе. 4. Способствование формирования индивидуального стиля творческой деятельности, за счет передачи начинающему педагогу конкретных знаний и умений и обучение применения теоретических знаний на практике.
<b><i>Основные направления программы</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Анализ результатов воспитательно-образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки начинающего педагога, его затруднений и потребностей.</li><li>✓ Организация консультаций, практикумов с целью совершенствования методики проведения воспитательно-образовательной работы.</li><li>✓ Взаимное посещение занятий для обмена опытом и совершенствования методики преподавания.</li><li>✓ Ознакомление начинающего педагога с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.</li></ul>

<p><b>Планируемые результаты реализации программы</b></p>	<p><b>Для начинающего педагога:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ активизация практических, индивидуальных навыков развития, обучения и воспитания;</li> <li>✓ повышение профессиональной компетентности в воспитательно-образовательном процессе;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ появление собственных продуктов воспитательно-образовательной деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</li> <li>✓ участие начинающего педагога в профессиональных конференциях, семинарах, мастер-классах.</li> <li>✓ обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</li> </ul> <p><b>Для наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ эффективный способ самореализации;</li> <li>✓ повышение квалификации;</li> <li>✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</li> </ul> <p><b>Для образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ успешная адаптация начинающего педагога;</li> <li>✓ повышение уровня мотивации начинающего педагога к работе в образовательной организации.</li> </ul>
<p><b>Система контроля</b></p>	<p>Отчет об итогах наставничества</p>

## **2. Пояснительная записка**

Настоящая «Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Колышницыной С.С. (наставник) с воспитателем Боярской А.А. (наставляемый) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 113)» разработана в целях достижения эффективных результатов при решении задачи адаптации начинающего педагога на рабочем месте, учитывая его потребности.

**Цель внедрения наставничества:** максимально полное раскрытие потенциала личности начинающего педагога, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого в ГБДОУ № 113.

**Задачи программы наставничества:**

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки начинающего педагога.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня образования начинающего педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы по всем направлениям воспитательно-образовательной деятельности.

**В программе используются следующие понятия и термины:**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный

опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

### **Ожидаемые результаты программы наставничества:**

1. Повышение показателей результативности воспитательно-образовательной деятельности наставляемого педагога.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» начинающего педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
4. Адаптация начинающего педагога в новом педагогическом коллективе.
5. Рост мотивации к саморазвитию.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с наставляемым педагогом на основании индивидуальных запросов на уровне дошкольной образовательной организации.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие начинающего педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим поддержку.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества с элементами виртуальной модели взаимодействия.

### 3. Содержание персонализированной программы

#### 3.1. Основные положения персонализированной программы

##### Основные участники наставнической деятельности

###### ✓ **Наставляемый:**

**Боярская Анастасия Александровна** - воспитатель, имеющий небольшой опыт работы (11 месяцев в данной должности на 1.10.2025 года), без квалификационной категории, испытывающий трудности в организации и проведении воспитательно-образовательного процесса, во взаимодействии с воспитанниками, другими педагогами и родителями (законными представителями); находящийся в процессе адаптации к условиям работы в образовательном учреждении.

###### ✓ **Наставник:**

**Колышницина Светлана Сергеевна** – воспитатель, с большим педагогическим стажем работы (15 лет 1 мес. на 01.10.2025 года), имеющий высшую квалификационную категорию. Творческий педагог, добросовестно и ответственно относящийся к своей работе, обладающий высоким уровнем профессиональной компетенции и владеющий современными требованиями, предъявляемыми к организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую **функцию**: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией воспитательно-образовательного процесса и решением конкретных педагогических и коммуникативных задач. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Основными **принципами** работы с наставляемым педагогом являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым педагогом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с начинающим педагогом, которые определяются требованиями по должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития начинающего педагога продолжается на протяжении 1 года.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития начинающего педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### 3.2. Этапы реализации персонализированной программы

<i>Последовательность этапов</i>	<i>Содержание этапов</i>
1 этап - диагностический	Выявление состояния проблемы, разработка персонализированной программы по реализации системы (целевой модели) наставничества.
2 этап - апробация	Помощь и поддержка в организации воспитательно-образовательного процесса.
3 этап - рефлексия	Проведение диагностики и самодиагностики воспитательно-образовательной деятельности начинающего педагога.

**3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Колышницыной С.С. (наставник) с воспитателем Боярской А.В. (наставляемый) на 2025-2026 учебный год**

<b>Содержание работы</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Формы работы</b>
1. Знакомство с нормативно-правовой базой: - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 02.11.2022 г., регистрационный № 70809) (в редакции от 29.12.2022 г.); - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 14.11.2013 г., регистрационный № 30384) (в	Октябрь	- Изучение документов. - Консультация и ответы на интересующие вопросы. - Ознакомление, обсуждение и консультирование по нормативно-правовой базе, регламентирующей деятельность ДОУ

<p>редакции от 21.01.2019 г.);</p> <p>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 г. № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования» (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 28.12.2022 г., регистрационный № 71847);</p> <p>- Гигиенические нормативы - Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 2;</p> <p>- Санитарно-эпидемиологические требования - Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28;</p> <p>3. Ознакомление с «единой федеральной образовательной программой дошкольного образования»</p> <p>4. Оказание помощи наставляемому педагогу в оформлении и ведении документации, составление ежедневного планирования работы с детьми.</p> <p>5. Ознакомление с системой педагогической диагностики (мониторинга), формой ее проведения</p>		<p>- Знакомство с методической литературой и документацией ДОУ</p> <p>- Помощь в подборке диагностического материала</p>
---	--	--

<p>1. Организация и проведение режимных моментов в детском саду (прием детей, утренняя гимнастика, гигиенические процедуры, прием пищи, проведение занятий, физкультурно-оздоровительная работа).</p> <p>2. Использование современных здоровьесберегающих технологий в работе с детьми.</p> <p>3. Посещение начинающим педагогом занятий, проводимых наставником, с целью перенять педагогический опыт.</p>	Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение наставляемым занятий и всех режимных моментов у наставника.</li> <li>- Обучение на рабочем месте.</li> <li>- Подведение итогов.</li> <li>- Консультация по структуре проведения занятий.</li> <li>- Посещение наставником занятий, проводимых начинающим педагогом, с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</li> </ul>
<p>1. Создание и пополнение развивающей предметно-пространственной среды группы</p> <p>2. Формы взаимодействия с семьей. Планирование работы с родителями. Оформление уголка для родителей.</p> <p>3. Организация и проведение режимных моментов.</p>	Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение начинающим педагогом группы, в которой работает наставник, с целью ознакомления с организацией развивающей среды (обсуждение, принципы построения, наличие игровых центров, их оснащение, смена материала).</li> <li>- Консультации и помощь в составлении плана работы с родителями в группе общеобразовательной направленности.</li> <li>- Помощь в подборе информационных</li> </ul>

<p>(подготовка к прогулке, прогулка, возвращение с прогулки, подготовка к обеду, обед, подготовка ко сну.)</p>		<p>материалов для просвещения родителей.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обсуждение и ответы на имеющиеся вопросы наставляемому.</li> <li>- Посещение наставляемым всех режимных моментов у наставника.</li> </ul>
<p>1. Наблюдение и помочь начинающему педагогу в организации и проведении прогулки.</p> <p>2. Использование выносного оборудования для организации двигательной активности детей на прогулке.</p> <p>3. Знакомство с картотекой речевых игр, помочь в организации и проведении работы по речевому развитию.</p>	<p>Январь</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наблюдение за начинающим педагогом.</li> <li>- Обсуждение проведения прогулки.</li> <li>- Советы по использованию различных видов совместной деятельности с детьми по развитию речи.</li> </ul>
<p>1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе взаимодействия с детьми дошкольного возраста.</p>	<p>Февраль</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультация «Как говорить, чтобы тебя слышали».</li> <li>- Обсуждение конкретных примеров и советы наставника.</li> </ul>
<p>1. Организация прогулки. Использование выносного оборудования для организации двигательной активности детей на прогулке.</p> <p>2. Ознакомление с методикой проведения праздников и досугов.</p> <p>3. Участие начинающего педагога в подготовке к празднику, проводимому наставником.</p>	<p>Март</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультация наставника.</li> <li>- Наблюдение за проведением прогулки начинающим педагогом.</li> <li>- Наблюдение начинающего педагога за педагогами разных возрастных групп, выступающими в роли ведущего.</li> <li>- Консультация по организации и проведению праздников, досугов, развлечений с детьми.</li> <li>- Обсуждение и помощь в</li> </ul>

		проведении мероприятий.
1. Организация познавательно-исследовательской деятельности с детьми.  2. Знакомство с современными педагогическими технологиями.  3. Использование игр и методических разработок в образовании детей.	Апрель	- Консультация по организации познавательно-исследовательской деятельности с детьми. - Обсуждение и ответы на интересующие вопросы. - Оказание помощи в подборе игр и методических разработок.
1. Организация, проведение и оформление документов по педагогической диагностике.  2. Организация работы в период подготовки и проведения летней оздоровительной компании (особенности работы в летний период).  3. Особенности организации и проведения родительского собрания.	Май	- Консультация по организации, проведению и оформлению документов по педагогической диагностике. - Консультация по особенностям организации работы в период подготовки и проведения летней оздоровительной компании. - Консультация по организации и проведению родительского собрания. - Присутствие начинающего педагога на родительском собрании, проводимом наставником. - Присутствие наставника на родительском собрании, проводимом начинающим педагогом.
1. Анализ реализации «Персонализированной программы реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Колышницыной С.С.(наставник) с воспитателем Боярской А.А. (наставляемый)» в 2025-2026 учебном году.  2. Рефлексия.	Июнь	Составление отчета по итогам реализации «Персонализированной программы реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Колышницыной С.С.(наставник) с воспитателем Боярской А.А. (наставляемый)» в 2025-2026 учебном году.

#### **4. Заключение**

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности начинающего педагога в воспитательно-образовательную работу, культурную жизнь дошкольной образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Начинающий педагог получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, советы и рекомендации, а также, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения и профессии

**Приложение № 1**  
**к персонализированной программе наставничества**

**Отчет**  
**об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества**  
**в ГБДОУ детский сад № 113 комбинированного вида**  
**Невского района Санкт-Петербурга**

Наставляемый: \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество; должность)

Образование: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Стаж работы: \_\_\_\_\_

Квалификационная категория: \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с «\_\_\_\_» 2025 г.  
по «\_\_\_\_» 2026 г.

<b>Показатель</b>	<b>Краткая характеристика достигнутых показателей</b>
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

**Выводы:**

---

---

---

**Рекомендации:**

---

---

---

Наставник: \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, Ф.И.О.)

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, Ф.И.О. наставляемого)  
«\_\_\_\_» 2026 г.