Принята:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 29.08.2025 г.

Утверждена:
Приказом от 29.08.2025 г. № 329
Заведующий ГБДОУ детский сад № 113
комбинированного вида Невского района
Санкт-Петербурга
В.Н. Крючкова _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №113 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
Сертификат : 05759c8f568e5a8f01f9f19c0776e66f
Владелец : Крючкова Вероника Николаевна
Действителен: с 19.02.2025 по 15.05.2026

Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Шрубенковой М. В. (наставник) с воспитателем Пилипенко Л.В. (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 Шрубенковой М. В. (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

Название программы	«Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Шрубенковой М. В. (наставник) с воспитателем Пилипенко Л. В. (наставляемый) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга»
Срок реализации	1 год (2025 - 2026 учебный год)
Цели программы	1. Создание условий для самореализации наставляемого педагога. 2. Приобретение наставляемым педагогом практических навыков, необходимых для построения воспитательно-образовательной работы.
Задачи программы	1. Формирование у начинающего педагога потребности в непрерывном самообразовании. 2. Помощь наставляемому 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 наставляемого педагога в коллективе. 4. Способствование формирования индивидуального стиля творческой деятельности, за счет передачи наставляемому педагогу конкретных знаний и умений и обучение применения теоретических знаний на практике.
Основные направления программы	✓ Анализ результатов воспитательно-образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки наставляемого педагога, его затруднений и потребностей. ✓ Организация консультаций, практикумов с целью совершенствования методики проведения воспитательно-образовательной работы. ✓ Взаимное посещение занятий для обмена опытом и совершенствования методики преподавания. ✓ Ознакомление наставляемого педагога с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Планируемые результаты реализации программы	***Для наставляемого педагога:*** ✓ активизация практических, индивидуальных навыков развития, обучения и воспитания; ✓ повышение профессиональной компетентности в воспитательно-образовательном процессе;
	✓ появление собственных продуктов воспитательно-образовательной деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); ✓ участие наставляемого педагога в профессиональных конференциях, семинарах, мастер-классах. ✓ обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. ***Для наставника:*** ✓ эффективный способ самореализации; ✓ повышение квалификации; ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. ***Для образовательной организации:*** ✓ успешная адаптация наставляемого педагога; ✓ повышение уровня мотивации наставляемого педагога к работе в образовательной организации.
Система контроля	Отчет об итогах наставничества

2. Пояснительная записка

Настоящая «Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Шрубенковой М. В. (наставник) с воспитателем Пилипенко Л. В. (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 наставляемого педагога на рабочем месте, учитывая его потребности.

Цель внедрения наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, 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 наставляемого педагога.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня образования наставляемого 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 вдостижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции иподдержки 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» наставляемого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
4. Адаптация наставляемого педагога в новом педагогическом коллективе.
5. Рост мотивации к саморазвитию.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с наставляемым педавгогом 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:**

Пилипенко Людмила Валерьевна - воспитатель, имеющий небольшой опыт работы (4 месяца в данной должности на 01.09.2025 года), без квалификационной категории, испытывающий трудности в организации и проведении воспитательно-образовательного процесса, во взаимодействии с воспитанниками (цами), другими педагогами и родителями (законными представителями); находящийся в процессе адаптации к условиям работы в образовательном учреждении.

- ✓ **Наставник:**

Шрубенкова Марина Викторовна – воспитатель, с большим педагогическим стажем работы (16 лет 10 мес. на 01.09.2025 год), 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

Последовательность этапов	*Содержание этапов*
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 наставляемого педагога.

3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Шрубенковой М. В. (наставник) с воспитателем Пилипенко Л. В. (наставляемый) на 2025-2026 учебный год

Содержание работы	**Сроки проведения**	**Формы работы**
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 редакции от 21.01.2019 г.); - Приказ Министерства просвещения	Сентябрь	Изучение документов. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Ознакомление, обсуждение и консультирование по нормативно-правовой базе, регламентирующей деятельность ДОУ

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); - 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; - 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; 3. Ознакомление с «единой федеральной образовательной программой дошкольного образования» 4. Оказание помощи наставляемому педагогу в оформлении и ведении документации, составление ежедневного планирования работы с детьми. 5. Ознакомление с системой педагогической диагностики (мониторинга), формой ее проведения		Знакомство с методической литературой и документацией ДОУ Помощь в подборке диагностического материала

1. Подбор и утверждение темы самообразования. 2. Оказание помощи в постановке целей и задач плана по самообразованию педагога. 3. Структура перспективного планирования по самообразованию педагога. 4. Подбор методической литературы.	Октябрь	Консультация, оказание помощи в выборе темы самообразования и ответы на интересующие вопросы.
1. Проведение и организация режимных моментов в детском саду. (прием детей, утренняя гимнастика, гигиенические процедуры, прием пищи, физкультурно-оздоровительная работа, уход детей домой). 2. Использование современных здоровьесберегающих технологий в работе с детьми. 3. Посещение занятий наставника, с целью перенять педагогический опыт.	Ноябрь	Посещение наставляемым занятий и режимных моментов у наставника, обучение на рабочем месте. Подведение итогов.
1. Создание и пополнение развивающей предметно-пространственной среды группы 2. Формы взаимодействия с семьей. Планирование работы с родителями, оформление уголка с консультациями. 3. Подготовка и показ наставляемому педагогу режимных	Декабрь	Посещение группы молодого специалиста с целью ознакомления с организацией предметно-развивающей среды (обсуждение, принципы построения, наличие игровых центров, их оснащение, смена материала). Консультации и помощь в составлении плана работы с родителями в группе общеобразовательной направленности, помощь в подборе материала для родителей. Обсуждение и ответы на имеющиеся вопросы

моментов. (подготовка к прогулке, прогулка, возвращение с прогулки, подготовка к обеду, обед, подготовка ко сну.)		наставляемому.
1. Помощь в проведении прогулок. Показ наставляемому всех компонентов прогулки на примере. 2. Знакомство с картотекой речевых игр, помощь в проведении работы по речевому развитию.	Январь	Наблюдение за наставником, консультация и обсуждение. Советы по использованию различных видов работы по развитию речи.
1. Проведение занятий, совместная разработка конспектов в группе общеобразовательной направленности, эффективное использование развивающих технологий в работе. 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе детской деятельности	Февраль	Консультация по структуре занятий и их проведению. Посещение занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Консультация «Как говорить, чтобы тебя слышали». Обсуждение конкретных примеров и советы наставника.
1.Организация прогулки. Использование выносного оборудования для организации двигательной активности детей на прогулке. 2. Методика и проведения детских праздников и досугов. Участие в подготовке к празднику, просмотр мероприятия наставляемым.	Март	Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста. Наблюдение за педагогами в возрастных группах в роли ведущего. Обсуждение, консультация и помощь в проведении мероприятий.
1.Организация познавательно-исследовательская деятельности в группе. 2.Знакомство с современными педагогическими технологиями. 3.Использование игр и методических разработок в образовании детей.	Апрель	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказания помощи, контроль. Оказание помощи в подборе игр и методических разработок и ответы на интересующие вопросы.

1. Организация, проведение и оформление документов по педагогической диагностике. 2. Подготовка к летне-оздоровительной компании. Особенности организации и проведения работы в летний период. 3. Особенности организации и проведения родительского собрания.	Май	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Знакомство и оформление документации. Проведение родительского собрания наставляемым.
1. Анализ реализации «Персонализированной программы реализации системы (целевой модели) наставничества воспитателя Шрубенково М.В.(наставник) с воспитателем Пилипенко Л.В. (наставляемый)». 2. Обсуждение итогов и планирование работы на 2026-2027 учебный год. 3. Рефлексия.	Июнь	Составление отчета об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества в ГБДОУ детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

4. Заключение

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемого 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. Наставляемый 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.

Показатель	***Краткая характеристика достигнутых показателей***
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.