

ПРИНЯТА
на педагогическом совете
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Протокол от « » _____ 20__ г. № ____

УТВЕРЖДЕНА
Приказом от « » _____ 20__ г. № ____
Заведующим ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
_____ Л.Г. Макеевой

РАССМОТРЕНА
на Педагогическом совете
на педагогическом совете
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Протокол от 31.08.2022 г. № 1

Персонализированная программа наставничества (проект)

Санкт – Петербург 2022

Содержание.

- 1. Паспорт Программы**
- 2. Пояснительная записка**
- 3. Цель и задачи Программы**
- 4. Содержание Программы**
- 5. Реализация Программы**
- 6. Примерное планирование программы**

1.ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ
Основные цели, задачи программы	<p>Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДОУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.</p> <p style="text-align: center;">ЗАДАЧИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: <ul style="list-style-type: none"> - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов.
Сроки реализации программы	2022-2023 учебный год
Составители программы	Педагог – наставник
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий • Куратор • Педагог-наставник • Наставляемый
Ожидаемые результаты Программы	<p>Начинающие педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки начинающих педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества ГБДОУ детского сада № 106 Невского района Санкт - Петербурга разработана с целью становления начинающего педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов, сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности начинающих воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи начинающим специалистам по созданию в ДООУ условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
 - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов.

Ожидаемый результат.

1. Начинающие педагоги ДООУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 106 Невского района Санкт - Петербурга (далее - ДООУ) является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления начинающего специалиста.

Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В нашей дошкольной образовательной организации на 2022 -2023 учебный год можно выделить только одну категорию педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: **начинающие педагоги** - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы по профилю.

Начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), курсов переподготовки проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, но не имеет практического навыка работы. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества .

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения начинающих специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умения на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально - педагогической компетентности начинающих педагогов.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление начинающих специалистов за педагогами – наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения начинающими педагогами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для начинающих педагогов.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности начинающими педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями и по самообразованию.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Посещение начинающими педагогами открытых мероприятий разных уровней.
- Анализ результатов работы и подведение итогов работы за год (обобщение опыта).

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется педагогом - наставником, заместителем заведующего (куратором). Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет начинающего воспитателя педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним педагогом - наставником.

На основе примерного плана по наставничеству педагог - наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые педагогом - наставником и начинающим педагогом.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Примерное планирование работы по наставничеству.

Содержание работы	Формы и методы работы	Отметка о дате и выполнении
Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов	
Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, ознакомление с диагностическим материалом.	
Помощь в планировании образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), изучение методической литературы.	
Оформление и ведение документации в группе	Изучение документации в группе и правильность ее ведения наставляемым, обсудить, дать советы.	
Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие начинающего педагога в подготовке.	
Выбор темы по самообразованию	Подготовка плана по самообразованию. Подбор литературы по самообразованию.	
Виды и организация режимных моментов	Просмотр начинающим воспитателем режимных моментов, ответы на вопросы наставляемого.	
Подготовка и проведение занятий	Просмотр педагогом - наставником занятий, обсуждение задач, технологий и результативности.	
Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у педагога - наставника, изучение методической литературы	
Методика проведения праздников	Участие в подготовке к празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.	
РППС в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).	
Сюжетно – ролевые игры	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры педагогом - наставником, обсуждение.	
Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.	

Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования.	
Проектная деятельность дошкольников	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы	
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, изучение картотеки гимнастики после сна	
Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация, подбор литературы.	
Конфликтные ситуации между детьми и способами устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.	
Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.	
Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду	Самостоятельная организация мероприятия для родителей, совместное с педагогом – наставником обсуждение плана, помощь в проведении.	
Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления	
Проведение открытого занятия	Участие в подготовке открытого занятия, проведение наставляемым и обратная связь от педагогов ДОУ, обсуждение результатов с педагогом – наставником.	
Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления	
Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль, помощь в проведении по необходимости.	
Отчет начинающего педагога о проделанной работе за учебный год и по теме самообразования	Анализ проделанной работы, помощь в подготовке отчета наставляемому.	
Подготовка к летне - оздоровительной компании	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка	
Подведение итогов работы по наставничеству.	Мониторинг реализации Программы, пожелания на будущее.	