

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №130
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Утверждаю:
Заведующий ГБДОУ детским садом
№130 Невского района Санкт-Петербурга

Горина Л.И.



**Персонализированная
программа наставничества
на 2023-2024 учебный год**

Санкт-Петербург

2023

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее Программа) в ГБДОУ детском саду №130 Невского района Санкт-Петербурга является краткосрочной – 1 год. Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого. Разработана наставником совместно с куратором.

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования в настоящее время составляет проблему. Поэтому очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОУ, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями – наставниками.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым и начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности и желание в ней остаться.
2. 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 воспитательно-образовательной работы;
 - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - оказать помощь во внедрение педагогических технологий и педагогического опыта.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых и начинающих специалистов.

Наставничество в ГБДОУ - это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют или недостаточно опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник – это опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи, педагог-профессионал, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник обладает высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Форма наставничества: «педагог – педагог». Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Модель взаимодействия: «опытный педагог – молодой или начинающий специалист». Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу требуется помощь в становлении педагогической деятельности.

Ожидаемый результат.

1. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
2. Повысится профессиональное мастерство и профессиональная компетентность молодых и начинающих педагогов ГБДОУ.
3. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ.

Содержательный раздел Программы

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

Программа способствует становлению молодого и начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональную образовательную деятельность;
- творческая самореализация;
- вхождение в самостоятельную профессиональную деятельность;
- проектирование профессиональной карьеры;
- развитие профессиональной карьеры.

Этапы реализации Программы

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве, образовательном процессе.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений наставляемых.

II Основной этап 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 молодых специалистов 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 молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по взаимодействию с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Примерный план деятельности по введению молодого (начинающего) специалиста в профессию педагога:

Месяц	Содержание работы	Формы работы
Сентябрь	<p>1.Изучение нормативно-правовой базы.</p> <p>2. Документация педагога: оформление и ведение.</p> <p>3.Планирование воспитательно-образовательной работы. Рабочая программа педагога, в т.ч. Программа воспитания.</p> <p>4. Проведение родительского собрания</p>	<p>Изучение нормативных документов: -Закон об образовании в РФ; - Конвенция о правах ребенка; - ФГОС ДО; - СанПиНы; - Устав ГБДОУ; - Программа развития ГБДОУ; - Образовательная программа ГБДОУ; - другие</p> <p>Обсуждение возможных тем родительских собраний, просмотр проведения родительского собрания наставником.</p>
Октябрь	<p>1.Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в соответствии с требованиями ФГОС ДО.</p> <p>2. Анкетирование для определения профессиональных потребностей педагогов.</p> <p>3.Методика проведения праздников в детском саду.</p>	<p>Принципы построения РППС. Содержание РППС в соответствии с возрастом детей.</p> <p>Заполнение анкеты молодым (начинающим) педагогом. Анализ.</p> <p>Участие в подготовке к осеннему празднику. Просмотр праздников с участием наставникаов.</p>
Ноябрь	<p>1.Формы проведения занятий с детьми. Подготовка конспекта планируемого занятия.</p> <p>2. Организация совместной деятельности с детьми в режимных моментах.</p>	<p>Обсуждение структуры конспекта занятия. Рассмотрение примеров оформления конспектов. Составление конспекта начинающим педагогом.</p> <p>Обсуждение видов деятельности в режимных моментах. Просмотр начинающим педагогом режимных</p>

	3. Планирование и организация прогулки с детьми.	моментов, организуемых наставником. Консультация по организации прогулки с детьми.
Декабрь	1. Организация приема пищи в группе. 2. Современные подходы к взаимодействию ГБДОУ и семьи. Стили общения с родителями. 3. Программа воспитания в ГБДОУ и ее реализация.	Просмотр приема пищи в группе, организованного начинающим педагогом. Обсуждение. Консультация, подбор методической литературы по работе с семьей. Обсуждение мероприятий Программы воспитания, планирование деятельности.
Январь	1. Проектная деятельность в детском саду. 2. Анкетирование по изучению затруднений начинающего педагога. 3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. 4. Развивающая образовательная среда ГБДОУ. Мини-музеи ГБДОУ.	Просмотр презентаций реализуемых проектов. Подготовка образовательного проекта, в т.ч. с родителями. Заполнение анкеты. Анализ. Консультация педагога-психолога. Экскурсия по мини-музеям. Просмотр презентации. Вовлечение в деятельность мини-музеев.
Февраль	1. Виды детской деятельности. Сюжетно-ролевая игра. 2. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ.	Просмотр организации игровой деятельности, в т.ч. сюжетно-ролевой игры. Изучение опыта коллег. Изготовление пособий для физкультурного уголка. Составление карточек по физическому развитию детей.

	3.Взаимодействие со специалистами ГБДОУ.	Консультация (тренинг) педагога-психолога
Март	1.Речевое развитие детей. 2.Инновационные технологии в образовательной деятельности.	Консультация учителя-логопеда. Просмотр занятия педагога. Консультация старшего воспитателя. Просмотр и обсуждение занятия, проводимого наставником.
Апрель	1.Организованная образовательная деятельность молодого (начинающего) педагога. 2.Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Просмотр и анализ занятия наставником. Организация праздника к дню Земли; участие в организации субботника.
Май	1.Подготовка к итоговому педагогическому совету. 2.Педагогическая диагностика: проведение, анализ результатов.	Помощь в подготовке аналитических материалов к педсовету. Контроль за проведением диагностики. Помощь в оформлении результатов.

III. Заключительный этап включает в себя:

мониторинг результатов реализации Программы:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Механизм реализации Программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (начинающими) педагогами, руководителем ГБДОУ, старшим воспитателем, заместителем заведующего по УВР (куратор), специалистами. . Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией персонализированной программы наставничества, за работой наставников, промежуточными и итоговыми результатами.

Руководитель ГБДОУ в начале учебного года представляет молодого (начинающего) специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за

ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого (начинающего) специалиста с наставником, закрепленным за ним.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией персонализированной программы наставничества включает: посещение занятий, режимных моментов, досугов, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым (начинающим) педагогом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты реализации персонализированной программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.