

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 93
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 93 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга)

РАССМОТРЕНА И ПРИНЯТА
Решением Педагогического совета
ГБДОУ детский сад № 93
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДЕНА
приказом заведующего
детским садом № 93
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
от 31.08.2023 № 83
И.Н.Петракова



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

воспитателя ГБДОУ детский сад № 93 комбинированного вида

Невского района Санкт-Петербурга

БАИШЕВОЙ ЮЛИИ АНАТОЛЬЕВНЫ

Срок реализации – 1 год

Санкт-Петербург

2023

Содержание:

1. Пояснительная записка
2. Содержание программы
3. Этапы реализации
4. Механизм реализации программы
5. Оценка эффективности программы
6. Индивидуальный план мероприятий

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к профессиональным и личностным качествам. Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника. Как отмечается в президентском указе, решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

Наставничество – это процесс неформальной передачи знаний. В системе наставничества отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБДОУ № 93.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- 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.

Цель работы - оказание помощи начинающему педагогу в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

Задачи:

- Оказать методическую помощь молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
- Поддерживать интерес начинающего специалиста к педагогической деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
- Теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы
- Определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.

Ожидаемые результаты:

- наставляемая приобретет возможность личностного и профессионального роста;
- улучшится качество образовательного процесса в группе;
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. Содержание программы

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

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 которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптация;

- стабилизация;
- 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. Начинаящим педагогом 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.

3. 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 этап 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 начинающего педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающего педагога по работе с родителями.
- Самообразование начинающего педагога.

- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3) Итоговый этап программы включает в себя:

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

4. Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год.

Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами).

Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. 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 программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

5. Оценка эффективности программы

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

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

6. Индивидуальный план мероприятий для работы педагога-наставника

Баишевой Ю.А. с наставляемой Лахменевой Л.В.

Цель: способствовать профессиональному становлению нового педагога в профессию воспитателя детей раннего возраста, 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 детей раннего возраста, организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

Тема для самообразования: «Педагогика раннего развития: современные методики».

Содержание работы	Форма проведения	срок	Отметка о выполнении
1. Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ. Оформление документации группы. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года.	консультирование, ответы на интересующие вопросы	сентябрь	
2. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы Г Б Д О У №93, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Организация РППС группы.	Консультация, оказание помощи. Обсуждение (принципы построения), наличие игровых зон, их оснащения, смена материала.	октябрь	
3. Изучение разнообразных методик проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. Экспериментирование	Посещение молодым педагогом (наставляемым) НОД и режимных моментов у наставника просмотр экспериментирования у наставника.	ноябрь	

«Экологическое свойство воды».			
4. Просмотр конспекта «Ёлочное украшение» наставником.	проверка	декабрь	
5. Проведение организованной образовательной деятельности молодым педагогом (наставляемым): «Ёлочное украшение» - конструирование из бумаги по замыслу	обсуждение, мастер-класс	декабрь	
6. Участие в подготовке к новогоднему празднику, просмотр праздника и обсуждение	просмотр, обсуждение	декабрь	
7. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.	Виды и организация режимных моментов в детском саду	январь	
8. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями через интернет ресурсы: с помощью месенджеров: группа ВК, Сферум)	Консультация наставника, участие молодого педагога (наставляемого) в разработке материалов для родителей.	февраль	
9. Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Имидж педагога	март	
10. Изучение методики проведения пальчиковых игр, артикуляционной гимнастики, игр пятиминуток. Эффективное использование дидактического материала в работе.	Консультация, мастер-класс. Обсуждение.	март	
11. Посещение НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	апрель	
12. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе и	Анализ педагогических ситуаций, стилей	апрель	

выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	педагогического общения с детьми		
13. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей, оригами, игрушки забавы.	Наблюдение за работой молодого педагога (наставляемого) за совместной игровой деятельностью.	апрель	
16. Консультация, планирование, обмен опытом.	Использование современных технологий в Воспитательном процессе. Использование в работе технологии проектной деятельности.	апрель	
17. Консультация «Подвижные игры их роль в развитии ребенка».	консультация наставника	май	
18. Изучение методической литературы по теме самообразования наставляемым	Повышение профессионального мастерства	в течение года	
19. Методика проведения обследования	Диагностика детского развития	май	
20. Подведение итогов работы	Самоанализ наставляемого	май	
21. Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация, ответы на вопросы. Обсуждение работы в летний оздоровительный период с детьми раннего возраста	май	
22. Особенности организации работы с детьми раннего возраста в летний оздоровительный период (организация прогулки, совместной деятельности, наблюдений и пр.)	Информирование, демонстрация продуктивных деятельностных технологий	июнь - август	
23. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого педагога (наставляемого)	май	

ИТОГ

Полностью выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина частичной реализации _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Наставляемый продемонстрировал: _____

- активность

- откликался на предложение

- продуцировал новые идеи, предложения

- осознанная готовность к профессиональной деятельности.

Иное (дополнительное мнение)