

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №76 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНА

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада №76
Невского района Санкт-Петербурга
от 13.09.2024 № 111-а
(И.Е.Олейник)



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

срок реализации – 1 год

разработчик –
Миронова Надежда Петровна,
воспитатель высшей квалификационной категории

Санкт-Петербург
2024

Оглавление

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка	4
3. Цель, задачи	4
4. Основные термины	4
5. Содержание программы	5
6. Этапы реализации программы.....	5
7. Механизм реализации программы.	6
Приложение №1. Индивидуальный план работы педагога-наставника.....	8
Приложение №2. «Отчет об итогах наставничества»	10

1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодых/начинающих педагогов - «Наставничество»
2	Основные цели и задачи программы	Цель: Создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога. Задачи: 1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе. 2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре. 4. Сформировать у начинающих педагогов в непрерывном самообразовании.
3	Сроки реализации	2024 – 2025 учебный год
4	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5	Составитель программы	Воспитатель Миронова Н.П.
6	Участники программы	Педагог – наставник Начинающий педагог
7	Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогом личностного и профессионального роста

2. Пояснительная записка

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

– Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;

– 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.

Программа наставничества ГБДОУ №76 разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

3. Цель, задачи

Цель: Оказание помощи начинающим педагогам в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

Задачи

1. Привить начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить развитие профессионального становления, самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
3. Формировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

4. Основные термины

Наставничество – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

Наставляемый – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт.

5. Содержание программы

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- адаптацию;
- стабилизацию;
- 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.

Начинающим педагогам 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.

6. Этапы реализации программы

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).

Реализационный 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 начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающих педагогов по работе с родителями.
- Самообразование начинающих педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

Этап реализации программы.

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

7. Механизм реализации программы.

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога.

Задачи:

- изучение нормативно-правовой документации.
- оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области педагогики.
- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, сведения о детях, диагностика).
- оказать помощь в организации предметно-развивающей среды в

группе.

- помощь в организации непосредственно образовательной деятельности.
- познакомить с механизмом использования наглядного материала.
- разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы.
- использования здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний).

**Приложение №1. Индивидуальный план работы педагога-наставника
с молодым специалистом на 2024/25 учебный год**

Молодой педагог: *Надеждина Анастасия Александровна*

Должность: *воспитатель*

Педагог–наставник: *Миронова Надежда Петровна*

Должность: *воспитатель*

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи: повысить уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации; разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом; организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Тема для самообразования: «Проектная деятельность с детьми старшего дошкольного возраста»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
1. Определение работы с воспитателем на учебный год: выявление профессиональных затруднений и определения путей их устранения. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 2. Помощь в оформлении документации 3. Подбор диагностического материала 4. Помощь в составлении плана по самообразованию.	Сентябрь	
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение форм взаимодействия с родителями 3. Оформление предметно-пространственной среды.	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания. 4. Обсуждение назначения ,свойств ,требований к оформлению РППС в соответствии ФГОС.	Октябрь	
1. Изучение эффективного использования дидактического материала и ИКТ в работе с детьми. 2. Продолжать знакомство с технологией проектной деятельности.	1. Обсуждение и рекомендации. 2. Изучение методической литературы по проектной деятельности.	Ноябрь	
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной	Декабрь	

проведение новогоднего праздника	игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника		
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.	Январь	
1. Организация театрализованной деятельности для детей дошкольного возраста. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Рекомендации по организации театрализованной деятельности. 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение	Февраль	
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март	
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект.	Апрель	
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога.	Май	

Приложение №2. «Отчет об итогах наставничества»

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Должность _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г.

по " _____ " _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

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	

ВЫВОД

РЕКОМЕНДАЦИИ _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" _____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)