

ПРИНЯТА

Решением Управляющего Совета
ГБДОУ детский сад № 79
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол №1
От 30.08.2024г

УТВЕРЖДЕНА

Приказом от 30.08.2024г.

№ 84

Заведующий ГБДОУ детский сад № 79
Невского района Санкт-Петербурга

А.Г.Румянцева



**Персонализированная программа наставничества
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 79 Невского района Санкт-Петербурга
(срок реализации 2024-2025 учебный год)**

Наставник:

Корнилова Наталья Сергеевна

Наставляемый:

Чигинцева Ирина Игоревна

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Содержание	стр.
1	Паспорт программы	2
2	Пояснительная записка	3
3	Содержание программы	5
4	Индивидуальное планирование воспитателя-наставника	6
5	Список литературы	8
6	Приложение	9, 10

1.ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	ГБДОУ детский сад № 79 Невского района, г. Санкт-Петербург
Адрес организации исполнителя	193315 г. Санкт-Петербург, ул.Новоселов, д.55, лит. Т e-mail: ds.nev79@obr.gov.spb.ru сайт: www.79.dou.spb.ru
Телефон	4464373
Ф.И.О. составителя	Корнилова Наталья Сергеевна
Должность	Воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Оказание помощи наставляемому (воспитателю) в его профессиональном росте, создание условий его профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.
Задачи программы	Задачи: 1. Поддерживать интерес наставляемого к педагогической деятельности, способствовать его профессиональному росту. 2. Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала, наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории. 3. Формировать практические навыки обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы. 4. Оказать методическую помощь по внедрению новых технологий в работу, в распространении собственного педагогического опыта наставляемого в педагогическом сообществе.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы: традиционное наставничество «один на один». Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	Приобретение наставляемым личностного и профессионального опыта, повышение его профессиональной квалификации. Повысить уверенность в собственных силах, раскрыть педагогический потенциал наставляемого. Развитие умения ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи в современном детском саду.

2.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонифицированная программы наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 79 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана в соответствии с нормативно-правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 г. № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», с Уставом ГБДОУ и определяет порядок организации наставничества в ГБДОУ.

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.

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

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Подготовительный этап реализации программы.

- Закрепление наставника за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения наставляемому педагогу.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

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

Заключительный этап реализации программы.

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

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

4. Механизм реализации программы.

Оценка процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Оценка программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на 12 месяцев, осуществляется наставником. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставника.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляется наставником на итоговом педагогическом совете.

4.ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЯ – НАСТАВНИКА

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
Диагностика профессиональных затруднений наставляемого.	Анкетирование наставляемого. Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений наставляемого.	Сентябрь	
Изучение методической литературы по данной проблеме. - Веракса Н. Е., Веракса А. Н. Проектная деятельность дошкольников. - Деркунская В. А. Проектная	Консультации для родителей «Проектный метод как метод развивающего обучения дошкольников»; «Виды проектов и использование их в	Октябрь	

деятельность дошкольников. Учебно-методическое пособие. - Захарова М. А. Проектная деятельность в детском саду: родители и дети. Изучение статей в журналах: - «Дошкольное воспитание»: - «Ребенок в детском саду».	совместной с детьми деятельности» Фиксация рекомендаций в дневнике наставника		
Представление полученных теоретических знаний на рабочем совещании. Опыт публичного выступления.	Консультация для педагогов ГБДОУ «Основные этапы метода проектов».	Ноябрь	

Консультации для наставляемого по организации эффективной работы с родителями в условиях современного дошкольного учреждения.	Фиксация рекомендаций в дневнике наставника	Ноябрь	
Привлечение наставляемого к разработке и проведению совместного проекта с наставником.	Готовый проект.	Декабрь	
Анализ проведенных мероприятий для выявления трудностей в работе наставляемого по данному направлению с перспективой корректировки плана программы	Аналитическая справка по результатам проекта.	Декабрь	
Консультации по вопросам привлечения родителей к участию в проектной деятельности в ГБДОУ. Современные формы работы с родителями.	Фиксация рекомендаций в дневнике наставника	Январь	
Консультации по вопросам создания РППС группы во время проведения проекта. Оснащение РППС группы в соответствии с ФОП ДО.	Фиксация рекомендаций в дневнике наставника	Февраль	
Самостоятельная разработка проекта наставляемым. Раскрытие творческих способностей детей.	Готовый проект.	Март	
Привлечение родителей к совместной работе над проектом.			
Анализ проведенных мероприятий для выявления трудностей в работе наставляемого по данному направлению с перспективой корректировки плана программы	Аналитическая справка по результатам проекта.	Март	

Выступление наставляемого на рабочем совещании с презентацией по теме «Проектная деятельность с детьми дошкольного возраста». Опыт публичных выступлений.	Презентация.	Апрель	
Обобщение опыта работы. Результаты работы по программе.	Диссеминация опыта. Выступление наставника на педагогическом совете.	Май	

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»
3. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А. Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
4. «Воспитание звуковой культуры речи у дошкольников» А.Максаков, 2006 г.
5. «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В. В.Гербова, А.И.Максаков, 1986
6. «Ступени общения от года до семи лет» Л.Н.Галигузова, Е.О.Смирнова, 1992
7. «Контроль физического состояния детей дошкольного возраста» Т.А.Тарасова, 2005 г.
8. «Здоровый малыш. Программа оздоровления детей в ДОУ» Под ред. З.И.Бересневой, 2004 г.
9. «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, 2013г.
10. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А.Рыжова, 2006 г.
11. «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В.Шайдурова, 2008 г.
12. «Три сигнала светофора» Т.Ф. Саулина, 2009 г.
13. «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова, 2009г

Приложение

Анкета для молодых педагогов

«Диагностика профессиональных затруднений»

Отметьте, с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка наставляемого
Составление календарно – тематического планирования.	
Подготовка конспектов занятий.	
Применение «деятельностного метода обучения» на занятиях.	
Использование различных форм организации деятельности воспитанников.	
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости детей.	
Организация атмосферы включенности каждого ребенка в работу.	
Проведение занятий.	
Общение с коллегами, администрацией.	
Общение с родителями детей.	
Организация контроля и самоконтроля.	
Объективность оценивания деятельности педагога.	

ОТЧЕТ- ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения ² (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения.		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности.		
3.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста: -календарное планирование; -заполнение текущей документации; -организация режимных моментов; -организация занятий; -организация работы с родителями; -организация предметно-развивающей среды в группе.		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества.		
5.	Получение консультативной помощи в работе по специальности.		
6.	Участие в проводимых открытых занятиях и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.		
7.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения.		
8.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества.		

(подпись наставника)_____
(подпись Зам. заведующего)_____
(дата)_____
(подпись молодого специалиста)

² Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д.

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)

