

Принято:

УТВЕРЖДЕНО

Педагогическим советом

ГБДОУ детского сада №75 Невского района

Санкт-Петербурга

Протокол №1 от 30.08.2024

Заведующий ГБДОУ №75
Невского района Санкт-Петербурга
О. О. Сергеева
Приказ №76 от 30.08.2024



Персонализированная программа наставничества

воспитателя

Катасонова Наталья Викторовна

Государственного бюджетное дошкольное образовательное учреждения
детского сада №75 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Содержание	стр.
1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Содержание программы	5
4	Перспективное планирование воспитателя-	6-7
5	Список литературы	8
6	Приложение №1 «Отчет об итогах	9

1 ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Планируемые результаты программы
Организация исполнитель	ГБДОУ детский сад №75 Невского района, г. Санкт-Петербург
Адрес организации исполнителя	190017 г. Санкт-Петербург, 3-й Рабфаковский пер. д. 10 корп. 2 лит. Л: e-mail: infogdou.75@obr.gov.spb.ru сайт vww.75.dou.spb.ru
Телефон	телефон: 362-45-78
Ф.И.О. составителя	Катасонова Наталья Викторовна
Должность	Воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; 3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога 5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог». Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. 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	1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приемов, методов работы 5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Система (программа) наставничества выстроена в три этапа:

1-й этап адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. Молодой специалист — ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

2. Молодой специалист - коллега: оказание поддержки со стороны коллег. Необходимо разработать индивидуальный план профессионального становления для молодого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

3. ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЯ – НАСТАВНИКА

Дата	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	Нормативно-правовая база. Знакомство с рабочей программой и годовым планом. Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса. Комплексно-тематического планирования. Методика проведения образовательной деятельности для детей 5-6 лет. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Изучение методов диагностики детского развития детей 5-6 лет. Проведение диагностики по образовательным областям.	Продолжаем знакомить молодого специалиста с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Помощь в проведении и показ: Создание картотеки для детей средней группы: Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями и их урегулирование. Консультация «Правила оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления. Помощь в проведении диагностики. Выводов и рекомендаций.
октябрь	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических нормативов для ОО. Оформление документации группы. Роль игры в развитии дошкольников 5-6 лет. Эффективное использование дидактического материала в работе (изготовление дидактических игр).	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Консультация: «Как организовать сюжетно – ролевую игру для детей 5-6 лет» Консультация и обсуждение по использованию дидактического материала в работе. Взаимо-посещение молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов.

	Посещение режимных моментов.	
ноябрь	Посещение занятий в ДОУ. Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям. Инструктажи в детском саду. Тренировочные эвакуации. Родительское собрание.	Помощь в проведении праздника «Осень» Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения. Помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола.
декабрь	Подготовка и проведение новогодним мероприятиям. Наблюдение за наставником в роли Снегурочки Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Консультация для педагога: «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Изучение методической литературы по работе с гиперактивными детьми.	Консультация «Подготовка и проведение ООД» Посещение и анализ ООД с целью выявления затруднений у наставляемого. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Компетентность специалиста в конфликтных ситуациях. Новогодние мероприятия и обсуждения. Изучение методики по работе с гиперактивными детьми. Консультация для педагога: «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения».
январь	Углубленный просмотр локальных документов. Нормативно-правовая база. Сенсорное развитие детей 5-6 лет. Организация предметно-пространственной среды.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Консультация: «Сенсорное развитие детей 5-6 лет через дидактические игры» Консультация: Организация предметно-пространственной среды.
февраль	Спортивный праздник «Я солдат отважный»; «Кризис 5 лет» «Как учить стихи с детьми». Подготовка и написание сценария к 8 марта.	Консультация для молодого педагога и ответы на интересующие вопросы. Помощь в проведении спортивного праздника. Обсуждение и анализ Консультация для родителей Презентация для родителей Создание картотек
март	Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке. Организация прогулки с детьми в разное время года. Беседа с педагогом Проведение занятия по художественно-эстетическому развитию	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. Открытое взаимо-посещение, консультация. Помощь в проведении утренника. Создание картотек прогулок с детьми средней группы.
апрель	Самостоятельная организация и руководство сюжетно ролевыми играми детей.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование

	Просмотр развивающей предметно-пространственной среды по областям. Рекомендации по полонению развивающей среды в группе.	молодого педагога по этой теме.
май	Проведение диагностики и обследования воспитанников. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Помощь в проведении родительского собрания в конце года. Помощь в диагностике детей в конце года. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.

5. 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 ДООУ» 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
14. Приложение 1

Приложение №1 «ОТЧЕТ ОБ ИТОГАХ НАСТАВНИЧЕСТВА»

Молодой специалист	(фамилия, имя, отчество)
Образование	
Должность	
Периоды наставничества	с " 01 " сентября 2024 г. по " 31 " мая 2025 г.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ
Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю f работы	
Навыки по профилю работы:	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований деятельности ай и стандартов профессиональной	
Вывод, рекомендации	
Наставник	(должность, подпись, фамилия, инициалы, наставника)
	" ____ " _____ 20____ г. С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____ (подпись молодого специалиста)