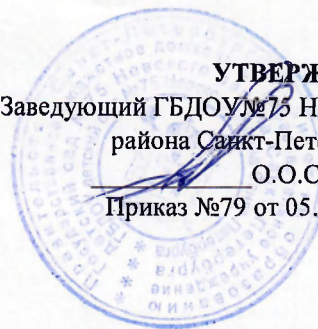


ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада №75 Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГБДОУ №75 Невского
района Санкт-Петербурга
О.О.Сергеева
Приказ №79 от 05.09.2023



Персонализированная программа наставничества

воспитателя

Ибрагимова Зумзум Магомедовна

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №75 Невского района Санкт-Петербурга

ОГЛАВЛЕНИЕ

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

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	ГБДОУ детский сад №75 Невского района, г. Санкт-Петербург
Адрес организации исполнителя	193012 г. Санкт-Петербург, 3-й Рабфаковский пер. д. 10 корп. 2 лит. Л: e-mail: infogdou.75@obr.gov.spb.ru сайт www.75.dou.spb.ru
Телефон	телефон: 3624578
Ф.И.О. составителя	Ибрагимова Зумзум Магомедовна
Должность	воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, создание оптимальных условий для профессионального роста молодых , способствованию снижению проблем адаптации
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации 2. Создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.; 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	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог».</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.</p> <p>Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами</p>
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
Основные направления:	<ul style="list-style-type: none"> -Определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений. - Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. - Формирование навыка ведения педагогической документации. - Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. - Развитие профессиональной компетенции. - Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ

	результатов работы наставничества
Планируемые результаты программы	<p>для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития; - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эффективный способ самореализации; - Повышение квалификации; - Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции <p>для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Успешная адаптация молодых специалистов; - Повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении.
Срок реализации	Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

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

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей; -взаимопонимание; -не соперничество, а сотрудничество.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- S консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);
- S активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

4. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

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.

Адаптационный этап (Диагностический)

Задачи:

- выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога. Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:
- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы: воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку; воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы; воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения

Основной этап (проектировочный).

Задача: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Контрольно-оценочный этап (Аналитический)

Задача: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач

Формы работы с молодыми педагогами		
Организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Комитет образования СПб
1. Курсы повышения квалификации. 2. Методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернетсообществах	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	1. Аттестация

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.

4. ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЯ - НАСТАВНИКА

Дата	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических нормативов для ОО. Оформление документации группы. Мониторинг детского развития. Знакомство с организацией и руководство сюжетно - ролевыми детей. Роль игры в развитии дошкольников (изготовление дидактических игр).	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.
октябрь	Содержание комплексно-тематического планирования. Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями и их урегулирование. Консультация «Правила оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления.
ноябрь	Изучение методики проведения образовательной деятельности, утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики. методики проведения образовательной, утренней гимнастики, гимнастики, Эффективное использование дидактического материала в работе	Взаимопосещение молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов
декабрь	Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям. Инструктажи в детском саду. Тренировочные эвакуации. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения. Углубленный просмотр локальных документов	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО
февраль	Использование современных технологий в воспитательном процессе; современные здоровьесберегающие технологии.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.

март	<p>Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке.</p> <p>Организация прогулки с детьми в разное время года.</p>	<p>Консультация, мастер-класс.</p> <p>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. Открытое взаимопосещение, консультация.</p>
апрель	<p>Самостоятельная организация и руководство сюжетно ролевыми играми детей -. Просмотр развивающей предметно- пространственной среды по областям.</p> <p>Рекомендации по полонению развивающей среды в группе.</p>	<p>Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>
май	<p>Знакомство мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.</p>

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 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. Доророва, 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	
Образование	(фамилия, имя, отчество)
Должность	

Периоды наставничества

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

с " ____ " _____ 20__ г.

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований деятельности и стандартов профессиональной	

**ВЫВОД
РЕКОМЕНДАЦИИ**

Наставник

" ____ " _____ 20

С отчетом об итогах ознакомлен

(подпись, фамилия, инициалы наставника)