

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

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада № 104
Невского района Санкт-Петербурга
протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДЕНА

приказом № 60 от 31.08.2022

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 104 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга**

Срок реализации - 6 месяцев

Наставник: Бочкарева Карина Борисовна,
учитель-дефектолог высшей квалификационной категории

Наставляемый: Кушнырик Елена Николаевна,
учитель-дефектолог
Лутовинова Виктория Геннадьевна,
учитель-логопед

Персонифицированная программа наставничества (далее–Программа) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 104 комбинированного вида 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 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 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.

Адресат программы:

пара наставник – учитель-дефектолог высшей квалификационной категории Бочкарева Карина Борисовна, наставляемый – Кушнырик Елена Николаевна, Лутовинова Виктория Геннадьевна, учителя-дефектологи.

Данная программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита специалистов службы сопровождения, в отношении которых осуществляется наставничество, связанного с организационными вопросами коррекционно-развивающих процессов в системе дошкольного образования.

Актуальность программы обусловлена потребностью наставляемых Кушнырик Е.Н. и Лутовиновой В.Г. в раскрытии потенциала личности наставляемых, необходимые для успешной профессиональной самореализации в современных условиях системы дошкольного образования.

В Программе используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Цель: разносторонняя поддержка специалистов для успешного закрепления в профессии, повышение их профессионального потенциала и компетенций, а также создание комфортной профессиональной среды внутри детского сада, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- Оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методическую поддержку наставляемому,
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающих процессов.
- Ориентировать специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать начинающему воспитателю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Предполагаемый результат:

- Усиление уверенности в собственных силах молодого педагога и развитие личного творческого и педагогического потенциала наставляемого.
- Развитие умения ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи в современном детском саду.
- Развитие профессионального мышления и готовности инновационным преобразованиям педагогической деятельности.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Содержание работы	Форма проведения	Примечание
1. Помощь в изучении локальных актов детского сада, Закона № 273-ФЗ, ФГОС, СанПиН. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей данной возрастной группы. 4. Подбор методической литературы по выбранной теме (составление поэтапного плана)	1. Знакомство с основными документами ГБДОУ. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	

1. Изучение методики проведения совместной деятельности педагога с обучающимися (воспитанниками). 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	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	
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение досугов.	1. Консультации «Исследовательская деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, анализ, обсуждение. 3. Изучение методической литературы, обсуждение	
1. Роль исследовательской деятельности в развитии детей старшего дошкольного возраста 2. Причины по которым дети не проявляют интерес к исследовательской деятельности	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала	
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.	
1. Организация ООД во второй половине дня.	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна».	
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога.	

Оценка эффективности реализации программы наставничества

- Оценка процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения 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 (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых 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.

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____
 (фамилия, имя, отчество)
 Образование _____
 Профессия (должность) _____
 Периоды наставничества с " ____ " _____ 20 ____ г.
 по " ____ " _____ 20 ____ г.
 Основание: приказ от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

***Заключение о результатах работы по
наставничеству***

Знания, достигнутые по профилю работы _____
 Навыки по профилю работы _____

Объем выполняемых трудовых действий _____
 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.

Сотчетом итогов наставничества ознакомлен: _____

Анализ деятельности молодого педагога и педагога– наставника

Показатели	
Вопросы	Рекомендации
Какие навыки и умения совершенствовались в течение года?	
Результаты совершенствования	
Выявленные проблемы	
Задачи наследующий учебный год	

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"_ " _____ 20 _г.

С анализом об итогах наставничества

ознакомлен: _____

(подпись молодого специалиста)

Анкета

Ф. И. О. _____

Дата рождения _____

Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) _____

Семейное положение _____

Телефон для связи _____

Владение компьютером (есть ли удостоверение о курсах, дата) _____

Мои предложения, чем бы я хотела заниматься с детьми дополнительно

Какие курсы мне

нужны _____

Какой опыт работы в ДОУ мне нравится _____