

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: Петрова Светлана Тадеушевна, старший воспитатель

Наставляемые: группа педагогов, работающих в группах для детей
со сложным дефектом:
Погорская Татьяна Дмитриевна
Шаравина Елена Николаевна
Афониная Анастасия Сергеевна
Бронникова Анастасия Игоревна
Степовая Тамара Николаевна
Антоник Анна Сергеевна
Бурачинская Виктория Васильевна

Санкт-Петербург
2022

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.

Адресаты программы:

Группа: наставник – старший воспитатель Петрова С. Т.,
наставляемые: Погорская Татьяна Дмитриевна, Шаравина Елена Николаевна, Афонина Анастасия Сергеевна, Бронникова Анастасия Игоревна, Степовая Тамара Николаевна, Антоник Анна Сергеевна, Бурачинская Виктория Васильевна – воспитатели групп компенсирующей направленности для детей со сложным дефектом.

Данная программа будет актуальна для решения проблем профессионального дефицита воспитателей, работающих с детьми со сложным дефектом (ТМНР) в отношении которых осуществляется наставничество, связанного с организационными вопросами воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающих процессов в системе дошкольного образования, в том числе и коррекционной педагогике.

Актуальность программы обусловлена потребностью группы наставляемых воспитателей в раскрытии потенциала личности наставляемого, необходимые для успешной личной и 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 воспитателей в группах компенсирующей направленности, 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 воспитателей на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, а также презентация своих профессиональных достижений.
- 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	

<p>1. Изучение методики проведения совместной деятельности педагога с обучающимися (воспитанниками).</p> <p>2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями</p>	<p>1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми с ТМНР».</p> <p>2. Посещение ООД и режимных моментов у наставников.</p> <p>3. Помощь в организации и проведении родительского собрания</p>	
<p>1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми с ТМНР.</p> <p>2. Подготовка, организация и проведение досугов.</p>	<p>1. Консультации «Как помочь ребенку с ТМНР социализироваться в группе сверстников».</p> <p>2. Посещения ООД наставляемого воспитателя, анализ, обсуждение.</p> <p>3. Изучение методической литературы, обсуждение</p>	
<p>1. Роль исследовательской деятельности в развитии детей старшего дошкольного возраста</p> <p>2. Причины по которым дети не проявляют интерес к исследовательской деятельности</p>	<p>1. Составление плана индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью воспитателя с детьми, обсуждение.</p> <p>3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала.</p>	
<p>1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p>	<p>1. Консультация, планирование, помощь наставника.</p>	
<p>1. Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности.</p> <p>2. Организация режимных моментов молодым педагогом</p>	<p>1. Обмен опытом, помощь наставника, обсуждение вопросов типа «Современный воспитатель, какой он?», «Особенности современной семьи».</p> <p>2. Совместное выявление затруднений воспитателей и определение путей их устранения.</p>	

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.

С отчетом об итогах 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 _____