

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №32
комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга

Принята решением

педагогического совета

№1 от 30.08.2024

**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников**

Наставническая пара:

Шадрина ОС- наставник

Назаренко ОВ наставляемый

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее – Программа) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32 комбинированного вида Центрального района Санкт–Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана в соответствии с Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа направлена на социально-профессиональную адаптацию, повышение качества профессиональной деятельности молодых специалистов, создание благоприятного социально-психологического климата.

Целью внедрения модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Создание модели наставничества в ГБДОУ детский сад № 32 Центрального района СПб позволит определить условия для формирования эффективной системы поддержки, решить задачу адаптации воспитателей и специалистов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 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.

Информационный лист Программы

| | |
|------------------------|--|
| Наименование программы | «Персонализированная программа наставничества педагогических работников ГБДОУ» |
| Форма наставничества | «педагог – педагог» |
| Наставническая пара | Шадрина ОС- наставник Назаренко ОВ наставляемый |

| | |
|------------------------------------|--|
| Сведения о наставнике | Шадрина Ольга Сергеевна воспитатель подготовительной группы высшая квалификационная категория |
| Сведения о наставляемом | Назаренко Ольга Викторовна – воспитатель младшей группы первая категория |
| Цель программы | Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению молодого педагога в педагогической профессии. |
| Задачи программы | <p>Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации молодого педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ускорять процесс профессионального становления и развития молодого педагога, развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью - Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий - Стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодого педагога, овладение им современными педагогическими технологиями; - Содействовать в выработке навыков профессионального поведения молодого педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством РФ -Способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению профессионального уровня - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога |
| Сроки и этапы реализации программы | <p>с 01.09-25.05</p> <p>1 этап - Адаптационный (сентябрь) Цель: Определение сформированности профессионально значимых качеств молодого педагога, разработка персонализированной программы наставничества, создание условий, при которых молодой педагог будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности.</p> <p>2 этап. Проектировочный (основной) (октябрь – Апрель) Цель: Корректировка профессиональных умений, сформированность потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в самосовершенствовании</p> <p>3 этап. Контрольно-оценочный (май.) Цель: Проверка сформированности у молодого педагога потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности и социальной адаптации.</p> |
| Формы работы | - анкетирование по выявлению профессиональных |

| | |
|------------------------------------|--|
| наставляемым | <p>трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование групповое и индивидуальное; - совместная деятельность наставника и молодого педагога; - привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.; - курирование самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность; - координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства. |
| Ожидаемые результаты программы | <p>Адаптация и закрепление молодого педагога в профессии в ГБДОУ</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) воспитанников - Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности - Психологическая устойчивость молодого педагога, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования - Повышение компетентности самого педагога-наставника, повышение его профессионального статуса в ГБДОУ |
| Форма мониторинга результативности | <ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование работников о степени профессиональных затруднениях. - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период (ежемесячно). - Количественный показатель участия наставляемого в мероприятиях Информационно-методического центра Центрального района, конкурсном движении. - Транслирование опыта педагогической деятельности на уровне ГБДОУ, района, города - Создание молодым педагогом собственного педагогического сайта, портфолио педагогически достижений. - Подготовка молодого педагога к аттестации |

План мероприятий по реализации Программы

| № | Этапы реализации | Планируемые мероприятия | Сроки исполнения |
|---|------------------------|---|------------------|
| 1 | Адаптационный сентябрь | <ul style="list-style-type: none"> - Изучение локальных нормативных актов ГБДОУ, регламентирующих организацию образовательного процесса и воспитательной работы - «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе молодого педагога) - Диагностика умений и навыков | Сентябрь |

| | | | |
|---|---|---|------------|
| | | <p>молодого педагога: посещение мероприятий совместной деятельности с детьми, занятий, наблюдение за проведением режимных моментов. Организация совместного обсуждения, формирование навыков самоанализ.</p> <p>- Выбор приоритетной методической темы по самообразованию на учебный год, подборе методической литературы</p> <p>- Беседы «Имидж педагога» (вопросы педагогической этики, риторики, культуры).</p> <p>- Наблюдение за коммуникативным поведением молодого педагога</p> <p>- Деловая игра «Стиль педагогического общения» (с коллегами, родителями)</p> | |
| 2 | Проектировочный (основной) (октябрь апрель) | <p>- Совместное изучение современных инновационных педагогических технологий и сопровождение применения их в работе с детьми</p> <p>- Консультации по ведению карты профессионального роста педагога</p> <p>- Оказание консультативной помощи в составлении календарно-тематических планов работы с детьми, ведении групповой документации</p> <p>- Оказание консультативной помощи в составлении сценариев и проведении итоговых мероприятий с воспитанниками, родителями в рамках календарно-тематического планирования</p> <p>- Посещение мероприятий опытных педагогов с целью наблюдения и последующим анализом</p> <p>- Консультативная помощь в подготовке выступлений молодого педагога на Педагогических советах ГБДОУ</p> | В теч года |
| | | <p>- Посещение семинаров, конференций, мастер-классов, мероприятий для молодых специалистов в рамках реализации плана работы Информационно- методического центра Центрального района с последующим обсуждением, изучением методических материалов</p> | План ИМЦ |
| | | <p>Проведение практикума «Как эффективно провести занятие с детьми?» (совместное составление конспекта, самоанализ, совместное обсуждение)</p> <p>- Рекомендации по организации и</p> | Декабрь |

| | | | |
|---|--------------------------|---|------------|
| | | развитию предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО (разработка и внедрение игровых пособий, дидактических игр, оформление группы) | |
| | | - Методические рекомендации по работе с родителями воспитанников: совместная разработка линии эффективного взаимодействия на основе практических ситуаций | Январь |
| | | - Анализ промежуточных результатов работы за ноябрь-декабрь, разработка предложений по дальнейшей работе | Февраль |
| | | - Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников, знакомство с портфолио педагога (структура содержания, порядок оформления, оценивание материалов) | Март |
| | | - Помощь в проведении педагогической диагностики. - Консультация «Технология обобщения педагогического опыта» | Апрель |
| 3 | Контрольно-оценочный Май | - Участие в профессиональных дискуссиях, деловых играх, посещение и анализ открытых мероприятий педагогов ГБДОУ | В теч года |
| | | Совместное обсуждение наставником с наставляемым проведенных мероприятий в течение месяца | Постоянно |
| | | Представление и систематизация наработок профессиональной деятельности педагога, создание портфолио педагогических достижений | апрель |
| | | - Самоанализ профессиональной деятельности молодого педагога, отчет о выполнении индивидуального плана профессионального развития (отчет о результатах работы по теме самообразования) - Круглый стол: представление отчетов о проделанной работе, обсуждение и оценка результатов | Май |

Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом

Молодой педагог ФИО молодого наставника _____

Должность _____

Педагог–наставник ФИО педагога – наставника _____

| | | | |
|---|---|--|--------------------------|
| Посещение занятий и режимных моментов | Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать | План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем | Тема для самообразования |
| Ноябрь | | | |
| Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы | | | |
| Декабрь | | | |
| Январь | | | |
| Февраль | | | |
| Март | | | |
| Апрель | | | |
| Май | | | |
| | | | |

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с " ____ " _____ 20 ____ г. по " ____ " _____ 20 ____ г.

Основание: приказ от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель | Краткая характеристика |
|---------------------------------------|------------------------|
| 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 _____ " _ " _____ 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 на следующий учебный год | |

Наставник _____ " _ " _____ 20 _ г.

С анализом об итогах наставничества ознакомлен: _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 32 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Торопченова Наталья
Юрьевна, заведующий

16.09.24 15:07 (MSK)

Сертификат 623A5527AF7A346C641F4566CB8A7186