

СОГЛАСОВАНО:
На педагогическом совете №1
Протокол № 1
От 29 августа 2024г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий ГБДОУ №36
Е.А.Климова
Приказ №137-р
от 29 августа 2024 г.

Персонализированная программа наставничества
В Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №
36
Красногвардейского района Санкт -
Петербурга

Составили:
Воспитатель Таран Елена Владимировна
Воспитатель
Буйная Оксана Николаевна

Санкт-Петербург
2024

Содержание:

1.Пояснительная записка	Стр.3
2.Цели и задачи наставничества	3
3.Планируемые результаты	4
4.Методологическая основа Программы	4
5.Сроки реализации Программы	4
6.Этапы реализации Программы	4
7.Содержание программы	5
8.Условия эффективного наставничества	5
9.Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	5
10.Индивидуальный план наставничества	7
11.Отчёт об итогах наставничества	9
12.Система оценки профессиональной деятельности молодых начинающих педагогов	10
13.Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого начинающего педагога	11

1. 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 поведёт 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.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической

адаптации;

2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого начинающего педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому начинающему 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.

3. Планируемые результаты

1. Адаптация молодых начинающих 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. Использование работ начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

4. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - **1 год**. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого начинающего специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап.-внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.

- Реализация плана работы с молодыми педагогами.

- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап- аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задачи планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

7. Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых педагогами первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых воспитателей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

8. Условия эффективного наставничества

Результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Контроля за процессом наставничества;
- Подведение меж промежуточных результатов сотрудничества.

9. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности

и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Индивидуальный план наставничества

ФИО наставника: Таран Елена Владимировна

Профессия (должность): воспитатель

ФИО молодого специалиста: Буйная Оксана Николаевна

Профессия (должность): воспитатель

Отчётный период: 2024-2025 учебный год

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков педагога в группе младшего возраста (2-3 года), успешное прохождение молодым педагогом аттестации на присуждение первой квалификационной категории.

Сроки	Содержание работы	Форма проведения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
Сентябрь	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно - образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией - - изучение Федеральной образовательной программы дошкольного образования. - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования. Выбор темы самообразования, составление плана.	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	
Октябрь	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского развития.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.	
Ноябрь	Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение молодым специалистом занятий у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником занятий молодого специалиста (1-2 раза в неделю).	
Декабрь	Совместная разработка конспектов занятий для детей ясельной группы, эффективное использование дидактического материала в работе.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	
Январь	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	
Февраль	Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям.	Посещение наставником занятий и режимных моментов молодого педагога.	
Март	Использование в работе проектной деятельности,	Консультация и ответы на	

	практика, создание презентаций.	интересующие вопросы. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	
Апрель	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии детей раннего возраста.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности).	
Май	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Документация, дидактические материалы. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	
В течение года	Создание и обновление развивающей среды.	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС ДО и ФОП ДО. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	
В течение года	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников, досугов. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	
В течение года	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями в родительских чатах; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	
По мере необходимости	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Анализ, обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	

Подпись наставника  Таран Е.В.

Ознакомлен:

Подпись наставляемого  Буйная О.Н.

Отчёт об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20г.
по « _____ » _____ 20г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

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

Рекомендации: _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« ____ » _____ 20г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись молодого специалиста)

**Система оценки профессиональной деятельности молодых
начинающих педагогов**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма.
Задачи	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	✓ Нормативно -ориентированный; ✓ Содержательно -целевой; ✓ Организационно -технологический; ✓ Мотивационно -личностный; ✓ Контрольно -диагностический; ✓ Коррекционно -аналитический
Критерии	✓ реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; ✓ соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; ✓ создание образовательной среды; ✓ деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; ✓ результативность образовательного процесса; ✓ коррекция педагогической деятельности.
Методы	✓ изучение документов; ✓ анализ; ✓ самооценка, самоанализ; ✓ мониторинг; ✓ тестирование;
	✓ анкетирование; ✓ беседа; ✓ наблюдение; ✓ контроль;
Уровни профессионализма	✓ репродуктивный (технологический); ✓ конструктивный (эвристический); ✓ исследовательский (креативный)

Результаты	✓ Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого начинающего педагога. ✓ Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса.
-------------------	--

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого начинающего педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.