

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 93
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 93 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга)

РАССМОТРЕНА И ПРИНЯТА
Решением Педагогического совета
ГБДОУ детский сад № 93
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДЕНА
приказом заведующего
детским садом № 93
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
от 31.08.2023 № 83
И.Н.Петракова



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
воспитателя ГБДОУ детский сад № 93 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
БАИШЕВОЙ ЮЛИИ АНАТОЛЬЕВНЫ

Срок реализации – 1 год

Санкт-Петербург
2023

Содержание:

1. Пояснительная записка
2. Содержание программы
3. Этапы реализации
4. Механизм реализации программы
5. Оценка эффективности программы
6. Индивидуальный план мероприятий

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к профессиональным и личностным качествам. Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника. Как отмечается в президентском указе, решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

Наставничество – это процесс неформальной передачи знаний. В системе наставничества отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБДОУ № 93.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;
- одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок тормозит и осложняет его профессиональное становление.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог-профессионал, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Функции наставника:

1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:

- ✓ диагностика компетентностных дефицитов наставляемого;
- ✓ создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым;
- ✓ мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;
- ✓ формирование у наставляемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;
- ✓ помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем));
- ✓ оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- ✓ совместная с наставляемой рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- ✓ информирование;
- ✓ демонстрация или организация демонстрации продуктивных деятельностных технологий;
- ✓ консультирование;
- ✓ контроль и оценивание результатов деятельности.

3. Медиация:

- ✓ диагностика межличностных отношений в коллективе, выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- ✓ посредничество во взаимодействии.

4. Самообразование:

- ✓ самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;
- ✓ проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;
- ✓ овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.

Цель работы - оказание помощи начинающему педагогу в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

Задачи:

- Оказать методическую помощь молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
- Поддержать интерес начинающего специалиста к педагогической деятельности.
- Продолжить процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми.
- Помочь наставляемому в формировании своего стиля в работе.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений.

Ожидаемые результаты:

- наставляемая приобретет возможность личностного и профессионального роста;
- улучшится качество образовательного процесса в группе;
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

2. Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передачи профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого специалиста:

I этап – период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

III этап – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Начиная педагогом считается, как правило, овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

3. Этапы реализации программы

1) Подготовительный этап реализации программы:

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым.
- Подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2) Реализационный этап включает в себя:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
- Ознакомление начинающего педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в группе.
- Консультации для начинающего педагога по работе с родителями.
- Самообразование начинающего педагога.

- Обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

3) Итоговый этап программы включает в себя:

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

4. Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год.

Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами).

Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

5. Оценка эффективности программы

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка проводится по результатам промежуточного и итогового контроля.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

6. Индивидуальный план мероприятий для работы педагога-наставника

Баишевой Ю.А. с наставляемой Стафеевой Ю.А.

Цель: способствовать профессиональному становлению нового педагога в профессии, развитию его компетенции и мастерства.

Задачи: помочь новому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации; привить интерес к педагогической деятельности, к правилам корпоративной культуры ДОУ; сформировать устойчивую мотивацию к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности; устранить компетентностные дефициты, раскрыть профессиональный потенциал педагога; развить адаптивные способности педагога к профессиональной самореализации в современных условиях.

Тема самообразования: «Развитие речевой активности у детей раннего возраста посредством пальчиковых игр»

Содержание работы	Форма проведения	срок	Отметка о выполнении
1. Ведение педагогической документации, оформление календарно-тематического планирование. Подбор материала для проведения мониторинга развития детей.	Консультирование	сентябрь	
2. Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технология, оборудование, предварительная работа, ход и т.д.); подбор дидактического материала для занятия	Консультирование (применение методики на практике); совместное планирование образовательной деятельности, разработка конспектов.	сентябрь	
3. Создание РППС в группе раннего возраста. СанПиН	Оказание ситуативной помощи, изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов	сентябрь	
4. Применение результатов мониторинга в работе.	Консультирование, обсуждение результатов мониторинга детского развития	октябрь	

5. Обсуждение тем родительских собраний. Подготовка к собранию, обсуждение	Разработка родительского собрания; эмоционально-психологическая поддержка	октябрь	
6. Виды и организация режимных моментов с детьми раннего возраста. Ответы на вопросы молодого специалиста.	Просмотр организованной деятельности, мотивационная поддержка	октябрь	
7. Формирование имиджа педагога. Подготовка к открытым мероприятиям, выступлениям	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. Совместная рефлексия личностного роста	ноябрь	
8. Посещение молодым специалистом ОД и режимных моментов у наставника. Изучение методики проведения ОД, эффективное применение дидактического материала	Демонстрация образовательного процесса, ответы на вопросы, обсуждение	ноябрь	
9. Посещение НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	декабрь	
10. Работа с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Эмоционально-психологическая поддержка. Установление контакта с семьями воспитанников	декабрь	
11. Участие в подготовке к новогоднему досугу, просмотр досуга и обсуждение	Информирование. Методика проведения праздников в детском саду	декабрь	
12. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе и выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	январь	
13. Участие в проводимых конкурсах.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ.	февраль	
14. Использование современных технологий в	Консультация,	февраль	

воспитательном процессе. Использование в работе технологии проектной деятельности.	планирование, обмен опытом.		
15. Изучение методической литературы по теме самообразования наставляемым. Повышение профессионального мастерства	Самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов	февраль	
16. Участие наставляемого в разработке материалов для родителей.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	март	
17. Консультация о правилах оформления родительского уголка, наличия материалов, формах их предоставления.	Информирование родителей о жизни детского сада и деятельности детей	апрель	
18. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятиях и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	Эмоциональная стрессоустойчивость наставляемого	апрель	
19. Методика проведения обследования	Диагностика детского развития	май	
20. Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация, ответы на вопросы. Обсуждение работы в летний оздоровительный период с детьми раннего возраста	май	
21. Особенности организации работы с детьми раннего возраста в летний оздоровительный период (организация прогулки, совместной деятельности, наблюдений и пр.)	Информирование, демонстрация продуктивных деятельностных технологий	июнь - август	
22. Подведение итогов работы	Самоанализ наставляемого	август	

ИТОГ

Полностью выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина частичной реализации _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Наставляемый продемонстрировал:

- активность
- откликнулся на предложение
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанная готовность к профессиональной деятельности.

Иное (дополнительное мнение).