

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 81 комбинированного вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Согласована
Педагогический совет:
Протокол № 1 от 28.08.2024

УТВЕРЖДЕНА
Заведующий ГБДОУ детский сад № 81
комбинированного вида Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

Т.Ю. Захарова
Приказ № 29 о/д от 28.08.2024

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для педагога, испытывающего профессиональные затруднения
на 2024 - 2025 учебный год

Наставляемый: Косенкова М.Н.

Должность: воспитатель.

Педагог-наставник: Босенко В.Р.

Должность: старший воспитатель.

Содержание программы

1. Пояснительная записка
2. Актуальность
3. Цель и задачи программы
4. Этапы реализации программы
5. Механизм реализации программы
6. Индивидуальный план работы наставника и наставляемого.

Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

В данной программе реализуется Наставничество, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

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

Наставничество - хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса, мотиватор современных сотрудников.

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу),
- устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Направленность данной Программы социально-педагогическая, так как ее содержание способствует устранению дефицитов работающих и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОО.

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными из вне знаниями и навыками. Программа наставничества разработана с целью устранения профессиональных затруднений у наставляемого, становления его активной позиции как педагога.

Актуальность

Наставничество, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

Цель и задачи программы

Цель наставничества: развить профессиональные умения и навыки педагога, мотивировать на дальнейшее саморазвитие.

Задачи наставничества:

- ✓ повысить уровень организации образовательной деятельности;
- ✓ консультировать по вопросам ведения документации;
- ✓ оказать помощь в постановке целей, задач образовательной деятельности (далее ОД) и ее организации;
- ✓ разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- ✓ организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий.

Тема для самообразования: «Проектная деятельность с детьми подготовительной группы».

Сроки реализации программы 06.09.2024 - 31.05.2025

Наставничество заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в ГБДОУ №81 (далее дошкольное образовательное учреждение) является разновидностью индивидуальной работы с наставляемыми, не имеющими трудового стажа (до трех лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, с наставляемыми работающими в должности воспитателя, но испытывающими профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни.

Этапы реализации программы

1 этап – Знакомство:

- знакомство с воспитателем, посещение занятий наставляемого;
- выявление трудностей и запросов наставляемого;
- разработка плана работы с воспитателем.

2 этап – Обучение и передача опыта наставляемому:

- проведение и анализ совместной образовательной деятельности;
- корректировка профессиональных умений и навыков наставляемого;
- помощь в раскрытии творческого потенциала наставляемого в профессиональной деятельности.

3 этап – Итоговый:

- показ воспитателем открытых мероприятий в образовательной организации;
- подведение результатов работы на педагогическом совете.

Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год. Осуществляется наставником и наставляемым. Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий дошкольным образовательным учреждением в начале учебного года издает приказ о закреплении наставнических пар/групп, создает необходимые условия для совместной работы наставнических пар/групп.

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 наставляемым, анализ планов и отчетов.

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

**Примерный
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с наставляемым**

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС ДО, ФОП ДО актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования.	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ОД и совместной деятельности педагога с 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 ОД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей.	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение наставляемым ОД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности.	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ОД наставляемого, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение.	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника.	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью наставляемого с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника.	Декабрь
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.	1. Консультация, планирование, помощь наставника.	Январь

2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование.	2. Обсуждение и консультирование наставляемого по теме конфликтов в работе.	
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ОД наставляемым.	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ОД наставляемого, обсуждение.	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов наставляемым.	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми.	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы.	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ наставляемого.	Май

Ознакомлена:
Воспитатель Косенкова М.Н.
