

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 28 ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 64-О от «07» октября 2024 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

срок реализации программы
2024-2025 учебный год

Педагог-наставник:
Золотухина Л.М.
Наставляемый педагог: Занина Н.С.

Санкт-Петербург,
2024

Содержание

	Паспорт программы	3
1	Пояснительная записка	4
2	Содержание программы	4
2.1	Система работы с наставляемым педагогом	4
2.2	Этапы реализации программы	4
2.3	Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом	6
2.4.	План мероприятий педагога наставника с педагогом	6
2.5.	План мероприятий педагога-наставника для оказания методической помощи педагогам (воспитателям), направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.	7
Приложения		9

Паспорт программы

Полное наименование Программы	Персонализированная программа наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №28 Пушкинского района Санкт-Петербурга
Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	<p><i>Федеральный уровень:</i></p> <p>— Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</p> <p>— Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ- 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</p> <p><i>Уровень субъекта РФ:</i></p> <p>— Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;</p> <p>— Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»;</p> <p><i>Уровень образовательной организации:</i></p> <p>— Приказ об утверждении Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ № 28 Пушкинского района Санкт-Петербурга № 21-О от 10.01.2023</p>
Структура управления реализацией Программы	<p>Руководитель – ГБДОУ №28 Пушкинского района Санкт-Петербурга Л . М . Сушкова</p> <p>Куратор – старший воспитатель – Золотухина Л.М.</p> <p>Наставник – Золотухина Л.М.</p> <p>Наставляемый – Занина Н.С.</p>
Реализуемые формы наставничества	«педагог – педагог»,
Направления наставнической деятельности	<p>1. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;</p> <p>2. Знакомить педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень</p>
Перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого	В соответствии с календарным планом работы (мероприятий) наставника с педагогом
Формы наставничества:	Традиционная («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование. Нематериальные способы стимулирования.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов. При взаимодействии педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет и педагогов, нуждающихся в помощи с целью индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Цель: Создание в ГБДОУ условий для реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов;
- Формировать умения теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Основные направления:

- Повышение профессионального мастерства педагогов
- Формирование навыка ведения специализированной документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки педагога и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты:

1. Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции педагога.

Расписание встреч: встречи и обсуждения при возникающей необходимости

Режим работы: онлайн, очный, смешанный

1. Содержание программы

Система работы с педагогом:

Процесс наставничества с педагогом предполагаю строить с учётом следующих **факторов:**

- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли затруднения в той или иной деятельности.

Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений у педагога.

Содержание этапа:

Педагог - наставник анализирует профессиональную деятельность:

1. теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации и т.д.);
2. ожидаемый результат педагогической деятельности;
3. выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели:

<i>Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Педагоги со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		

Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за работу с коллективом.
--	--	---

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессиональной помощи. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2. этап. Практический

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагога в соответствии с задачами ГБДОУ;
- Оказание методической помощи;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, практического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога;
- Советы, рекомендации или обмен опытом в педагогические действия.

3. этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- 1) Анализ результатов работы педагога с коллективом;
- 2) Динамика профессионального роста педагога;
- 3) Рейтинг педагога среди коллег;
- 4) Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- 5) Перспективы дальнейшей работы с педагогом;
- 6) Подведение итогов, выводы.

2.3. Формы работы педагога - наставника с наставляемым - педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от поставленных задач.

Разнообразные формы работы способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с коллективом, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Формы и методы:

- консультирование
- анализ ситуаций
- беседы
- изучение методической литературы
- дискуссии

2.4. План мероприятий педагога - наставника с педагогом

<i>№ п/п</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>
1.	Организация наставничества для педагога. Изучение нормативно-правовой базы. Индивидуальное консультирование по запросам педагога	сентябрь	Заведующий ст. воспитатель
2.	<i>Консультация по запросу наставляемого</i> Планирование работы по взаимодействию с коллективом. Вопросы по запросу наставляемого педагога	в течение года, по запросу	ст. воспитатель педагог- наставник
3..	<i>Аттестация.</i> Требования к квалификации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Оформление папки профессиональной деятельности аттестуемого педагога	в течение года, по запросу	педагог- наставник
4..	<i>Консультация</i> «Планирование работы на летний оздоровительный период» «Особенности проведения тематического контроля с коллективом»	по запросу	педагог- наставник

2.5 План мероприятий педагога-наставника для оказания методической помощи педагогу, направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.

<i>№</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Сроки</i>
1	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение Составления Образовательных программ, Программы воспитания, плана работы старшего воспитателя на год, составление плана работы коллектива на год.	Консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы.	Заведующий, наставник, наставляемый	октябрь
2	Изучение работы с кадрами в циклограмме деятельности старшего воспитателя	Консультирование, знакомство с документами	Заведующий, наставник, наставляемый	по запросу
3	Изучение моментов подготовки мероприятий с коллективом – методических объединений, семинаров, педагогического совета и др.	Консультация, обмен опытом, помощь наставника.	Заведующий, наставник, наставляемый	по запросу
4	Тонкости работы старшего воспитателя с родителями	Консультирование по формам работы с родителями (родительские собрания, ПШк, с неблагополучными семьями и др.), знакомство с документами, правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы.	Заведующий, наставник, наставляемый	по запросу

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 28 Пушкинского района Санкт-Петербурга

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «старший воспитатель»

(Ф.И.О. педагога)

на _____ учебный год

Педагог-наставник

(Ф.И.О. педагога)

Цели: _____

Задачи: _____

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

Наименование ГБДОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с педагогом						
Шкала оценок						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ подпись « _____ » _____ 20 ____ г.						
Наставник _____ подпись « _____ » _____ 20 ____ г.						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен						
подпись _____ « _____ » _____ 20 ____ г.				Ф.И.О.		