

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
ОД
ГБДОУ детского сада № 12
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 30 августа 2024 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА
Приказом от 30 августа 2024г. № 063/1-
Заведующим ГБДОУ детского сада № 12
Невского района Санкт-Петербурга
Т. В. Чурсина



Персонализированная программа наставничества

Воспитателя

Трясциной Галины Михайловны

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 12 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Содержание	стр.
1	Паспорт программы	
2	Пояснительная записка	
3	Содержание программы	
4	Перспективное планирование воспитателя-наставника	
5	Список литературы	
6	Приложение №3 «Отчет об итогах наставничества»	

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
Организация исполнитель	ГБДОУ детский сад № 12 Невского района, г. Санкт-Петербург
Адрес организации исполнителя	192076, Санкт-Петербург, Рыбацкий пр., д. 51, к. 2 e-mail: gdou12nevskij@yandex.ru сайт: www12.dou.spb.ru
Телефон	телефон: 417-35-67
Ф.И.О. составителя	Трясцина Галина Михайловна
Должность	Воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; 3. Оказать методическую помощь молодому 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
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы «наставник-педагог». Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	1. Адаптация молодых 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. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. 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 поведет 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.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Система (программа) наставничества выстроена в три этапа:

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Необходимо разработать индивидуальный план профессионального становления для молодого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

4. ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЯ – НАСТАВНИКА

Дата	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; Изучение нормативных документов, ФГОС;	- Закон об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Освоение практических навыков внедрения стандартов качества в соответствии с ФГОС
Октябрь	Мониторинг детского развития; Психологическая характеристика детей младшего дошкольного возраста;	- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала; - Консультация по возрастным особенностям детей 2-3 лет;
Ноябрь	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду; Оформление и ведение документации в группе;	- Изучение видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор методической литературы; - Помощь и контроль в заполнении текущей документации;
Декабрь	Проведение праздников в группе; Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ;	- Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к празднику, просмотр, обсуждение; - Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях;
Январь	Составление конспектов НОД; Организация НОД; Использование различных технологий в образовательной деятельности детей;	- Познакомить с планом составления конспектов; - Просмотр и обсуждение организованной деятельности; - Консультации, советы по целесообразности их использования;
Февраль	Организация режимных моментов в детском саду; Организация предметно-развивающей среды в группе;	- Изучение режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста; - Обсуждение РППС группы (построение, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) помощь в оформлении;
Март	Повышение профессионального мастерства (образовательная деятельность молодого специалиста, планирование проектов, написание программ и т.д.);	- Обсуждение темы, составление плана, помощь в проведении молодым специалистом. - Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом.
Апрель	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей; Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду;	- Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями; Советы по организации совместных с родителями мероприятий;
Май	Проведение родительского собрания; Подведение итогов работы по программе;	- Обсуждение возможных тем родительского собрания и участие молодого специалиста в подготовке; - Анализ проделанной работы;

5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»
3. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А. Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
4. «Воспитание звуковой культуры речи у дошкольников» А.Максаков, 2006 г.
5. «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В. В.Гербова, А.И.Максаков, 1986
6. «Ступени общения от года до семи лет» Л.Н.Галигузова, Е.О.Смирнова, 1992
7. «Контроль физического состояния детей дошкольного возраста» Т.А.Тарасова, 2005 г.
8. «Здоровый малыш. Программа оздоровления детей в ДОУ» Под ред. З.И.Бересневой, 2004 г.
9. «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, 2013г.
10. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А.Рыжова, 2006 г.
11. «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В.Шайдурова, 2008 г.
12. «Три сигнала светофора» Т.Ф. Саулина, 2009 г.
13. «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова, 2009г
14. Приложение 1

Приложение №1 «ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА»

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Профессия (должность) _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения ² (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста: -календарное планирование -заполнение текущей документации -организация режимных моментов -организация НОД -организация прогулки - организация физкультурно-оздоровительных мероприятий (зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия и т.д.) -организация работы с родителями -организация предметно-развивающей среды в группе		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
5.	Получение консультативной помощи в работе по специальности		
6.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ		
7.	Работа по теме самообразования		
8.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
9.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

дата
Согласовано:

подпись наставника

дата
Ознакомлен: _____
дата

подпись зам.заведующего

подпись молодого специалиста

² Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д.

Приложение №2 «ОТЧЕТ ОБ ИТОГАХ НАСТАВНИЧЕСТВА»

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Должность _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г.

по " _____ " _____ 20__ г.

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	

ВЫВОД
РЕКОМЕНДАЦИИ _____

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

" _____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)