

ПРИНЯТО

решением Управляющего совета
ГБДОУ детского сада № 95
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 30.08.2024 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детским садом № 95
Невского района Санкт-Петербурга
_____ И. Н. Мовчан
Приказ от 30.08.2024 г. № 115

Подписано цифровой подписью: Мовчан Илона
Николаевна
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва,
OID.1.2.643.100.4=7710568760, ОГРН=1047797019830,
STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение
1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России,
CN=Казначейство России
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 30 Август 2024 г. 16:26:37

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 95
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(ГБДОУ детский сад № 95 Невского района Санкт-Петербурга)

Санкт-Петербург
2024

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. 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. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, его заместитель, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Также программа может быть использована с педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва (например, после декретного отпуска). В этом случае программа может использоваться целиком или частично, затрагивая темы, которые вызывают затруднения у педагога.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель:

Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Ожидаемые результаты:**для молодого специалиста:**

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

1. Эффективный способ самореализации;
2. Повышение квалификации;
3. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

1. успешная адаптация молодых специалистов;
2. повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

**Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи
молодым специалистам (воспитателям)**

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
АВГУСТ				
Диагностика проблем педагога. Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно – тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (ОП ДО, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на учебный год	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программы.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации».	Оформление групповой документации. Написание рабочей программы и составление календарно-тематического планирования
Собеседование.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный), перспективный план).		Оформление рабочей программы.	
СЕНТЯБРЬ				
Составление сетки организации образовательной деятельности. Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. Карты наблюдений детского развития.	Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития.	Сетка ООД на сентябрь. Заполнение карты наблюдений детского развития
ОКТАБРЬ				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 “Санитарно-эпидемиологические требования к	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. Организация	Создание в группе РППС

	организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи”	материала).	самостоятельной деятельности детей	
НОЯБРЬ				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	Заполнение анкеты по самообразованию (выбор темы, постановка цели и задач	Консультация по самообразованию	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации
ДЕКАБРЬ				
Организация совместной деятельности	Методическая литература по организации совместной деятельности (игры, творческие мастерские, наблюдения, чтение, театральная д-ть)	Взаимопосещение совместной деятельности	Мастер – класс «Виды и организация совместной деятельности в ДОО». Проверка ведения документации в группе	Показ совместной деятельности, самоанализ
ЯНВАРЬ				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний).	Организация совместных мероприятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома».	Ведение документации
ФЕВРАЛЬ				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологий исследовательской деятельности	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра

МАРТ				
Организация прогулки	Изучение методической литературы по организации прогулок	Взаимопосещение. Проведение прогулки.	Просмотр проведения прогулки. Заполнение карты проведения прогулки	Заполнение документации
АПРЕЛЬ				
Привитие культурно-гигиенических навыков	Изучение методической литературы по привитию КГН в режимных моментах	Просмотр организации режимных моментов, оформления РППС	Беседа «Игровые приёмы при организации режимных моментов», составление картотеки стихов и потешек по КГН	Проверка ведения календарного планирования, картотека потешек и стихов по КГН
МАЙ				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. Итоговое родительское собрание	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Заполнение карт наблюдений детского развития. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период. Взаимопосещение родительского собрания.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний