

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 36
Московского района Санкт-Петербурга**

Рабочая программа
по организации наставничества с молодым
специалистом дошкольного учреждения
**Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 36
Московского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 36 Московского района СПб)**

Педагог – наставник: Корепина О.В.

Санкт-Петербург

2024г

Содержание

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
Пояснительная записка	4
1. Общие положения Программы наставничества	5
2. Цель и задачи Программы	6
3. Сроки реализации Программы	7
4. Управление реализацией Программы	7
5. Методы Программы	7
6. Содержание Программы	8
7. Этапы реализации Программы	9
Ожидаемые результаты реализации Программы	10
Приложение 1	12
Примерный индивидуальный план работы наставника с наставляемым в ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб на 2023-2024 учебный год	12

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодым специалистом дошкольного учреждения
Организация исполнитель	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 36»
Адрес организации исполнителя	196240, г. Санкт-Петербург, улица Звёздная , дом 9 корпус 2 лит А
Телефон	Тел. (812) 411-44-16
Ф.И.О. составителя	Корепина Ольга Валерьевна
Должность	Воспитатель
Целевая группа	Молодой специалист, педагог с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодого педагога в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<p>Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;</p> <p>Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;</p> <p>Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;</p> <p>Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.</p>
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 ГБДОУ. 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 молодым педагогом. Интерес и творчество молодого педагога мотивируется посредством привлечения его к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> - Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении; - активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; - повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии; - совершенствование приемов, методов работы; использованию в работе начинающего педагога новых педагогических технологий; - активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Пояснительная записка

Программа наставничества ГБДОУ д/с №36 (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений (ГОСТ Р54871-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов: - целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ДОУ цели и задач);

- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм

наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

- разработку календарного плана работы.

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование». Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

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

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1. Общие положения Программы наставничества

1.1. Определение основных понятий

Наставник – специалист-практик, которому поручено обучение педагогическим технологиям, реализуемой образовательной программе, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте.

Наставляемый – это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей, или молодой педагог.

Наставничество – образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах в ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников или тьюторов.

Педагогические работники – сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

-Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

-Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

-Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

2. Цель и задачи Программы

3.1. Цель Программы:

Оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении в ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб.

3.2. Задачи Программы:

- ✓ способствовать успешной адаптации педагогических работников к корпоративной культуре, правилам поведения ГБДОУ детского сада № 36 Московского района СПб.
- ✓ прививать педагогам интерес к педагогической деятельности.
- ✓ формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
- ✓ оказывать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
- ✓ формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- ✓ использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

3. Сроки реализации Программы

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб.

4. Управление реализацией Программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- ✓ разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации.
- ✓ организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой.
- ✓ изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых.
- ✓ мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников.
- ✓ мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

5. Методы Программы

- ✓ инструктаж – передача знаний, технологий безопасной работы.
- ✓ профессиональное обучение – ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой ГБДОУ детский сад № 36 Московского района СПб, действующими нормативами, особенностями контингента.
- ✓ формирование умений выполнения образовательных задач.
- ✓ метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов.
- ✓ метод делегирования.
- ✓ практическое обучение – формирование навыков, активные методы обучения.

6. Содержание Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб могут быть выделены следующие категории педагогов, которым наставник может оказать помощь:

новый специалист – специалист с опытом работы, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

молодой специалист (МС) – специалист с опытом работы по специальности до 3-х лет.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

<i>Квалификация сотрудника</i>	Должность - воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
<i>Показатели результативности</i>	стабильно высокие результаты образовательной деятельности. отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
<i>Профессиональные знания и навыки</i>	доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.
<i>Профессионально важные качества личности</i>	умение обучать других. умение слушать. умение говорить (грамотная речь). аккуратность. дисциплинированность. ответственность. ориентация на результат. командный стиль работы.
<i>Личные мотивы к наставничеству</i>	желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам). потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

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 проводимые наставником и молодым педагогом, анализ планов и отчетов.

7. Этапы реализации Программы

Этапы реализации программы:

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 воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. *3-й этап - контрольно-оценочный.*

Адаптационный (Диагностический)

Цель этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

-Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста, ожидаемый результат педагогической деятельности; выявление особенностей личности педагога. Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов *диагностического этапа* молодые педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения работы.

Основной (проектировочный).

Цель этапа: - реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО, ФОП и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Формы работы наставника с молодым педагогом:

Традиционные формы работы	Нетрадиционные формы работы
беседы; консультации; посещение и обсуждение занятий.	психологические тренинги; творческие лаборатории; деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы; презентация моделей занятий с детьми.

Ожидаемые результаты реализации Программы

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Примерный индивидуальный план работы наставника с наставляемым в ГБДОУ детском саду № 36 Московского района СПб на 2023-2024 учебный год

Наставляемый: Алтухова А.Ю.

Должность: воспитатель

Наставник: Корепина О.В.

Должность: воспитатель

Цель: способствовать интеграции наставляемого в профессию, развитию его компетентности и мастерства.

Задачи:

- ✓ оказать влияние в освоении общеорганизационной культуры коллектива.
- ✓ ориентировать в организации образовательной деятельности.
- ✓ консультировать по вопросам делопроизводства.
- ✓ помочь в постановке профессиональных целей, задач.
- ✓ разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников.
- ✓ организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Декабрь	Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно правовой базы. Ведение документации	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении календарно - тематического планирования.
	Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики. Культуры и т.д.
Январь	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста
	Организация развивающей предметно пространственной среды в группе.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом.

	Изучение методики проведения занятий, разработка конспектов, эффективное использование дидактического материала в работе.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым специалистом занятий и режимных моментов у наставника.
Февраль	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Совершенствование образовательного маршрута	Составление индивидуального образовательного маршрута.
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию Условий для двигательной активности на зимних участках.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
Март	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке праздника, просмотр мероприятия, обсуждение.
	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
Апрель	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога

Май	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
В течение года	Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год