



**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №63 Невского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
ГБДОУ детский сад №63 Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 31.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий ГБДОУ детский сад №63
Невского района Санкт-Петербурга
Д.С. Бурцева
Приказ №166-ОД от 31.08.2023г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №63
Невского района Санкт – Петербурга
на 2023-2024 учебный год**

Санкт-Петербург
2023

Содержание программы

№	Содержание	Стр.
1	Паспорт Программы; цели, задачи; ожидаемые результаты	3
2	Пояснительная записка	4
3	Основные термины	5
4	Содержание Программы	5
5	Этапы реализации Программы	8
6	Механизм реализации Программы	9
7	Приложение 1	10

1. Паспорт программы

1	Наименование программы	Программа наставничества для профессионального становления молодых/начинающих педагогов Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №63 Невского района Санкт-Петербурга
2	Основные цели и задачи программы	<p>Цель работы: создание в ГБДОУ №63 условий для профессионального роста молодых специалистов и начинающих педагогов</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить легкую адаптацию в коллективе и успешное вхождение в профессиональную деятельность молодого специалиста (начинающего педагога); - использовать эффективные формы повышения профессиональной квалификации; - формировать профессионально значимые качества, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса; - создать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными навыками; - способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической практики; - приобщать молодых специалистов (начинающих педагогов) к корпоративной культуре, объединять вокруг традиций ГБДОУ
3	Сроки реализации программы	01.08.2023-31.05.2024
4	Участники программы	Заведующий ГБДОУ детский сад №63 Невского района Санкт-Петербурга. Заместитель заведующего. Наставники. Наставляемые. Старший воспитатель. Педагог-психолог.
5.	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Молодые педагоги дошкольного образовательного учреждения приобретут возможность личностного и профессионального роста. - Повысится качество воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. - Повысится профессиональная готовность педагогов к выполнению функций наставников.

2. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях, строятся новые дошкольные образовательные учреждения, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами, не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили целый 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 образовательного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества ГБДОУ детский сад №63 Невского района Санкт-Петербурга разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большее количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получившие специальность «воспитатель», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях, очень важны - грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками дошкольного образовательного учреждения; не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь – опытными воспитателями. Поэтому

основная задача заведующего и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда. Вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и в теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога, как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

3. Основные термины

Наставничество – это практика внедрения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник – это опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый – это новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ГБДОУ детский сад №63 Невского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ №63) – это педагоги, которым необходимо повысить уровень профессиональных компетентностей.

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты, специалисты прошедшие профессиональную переподготовку (курсовое обучение).

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

4. Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в ГБДОУ №63 является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до трех лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы развития молодого педагога включают:

адаптацию – освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности;

стабилизацию – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствие с занимаемой должности;

преобразование – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ГБДОУ №63 можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- молодые специалисты-выпускники ВУЗов и колледжей;
- начинающие педагоги-специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю);
- специалисты, прошедшие курс профессиональной переподготовки кадров.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики психологии по программе ВУЗа (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Наставничество» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной сферы.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Становление профессиональных качеств, и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество
Социализация	Становление корпоративной культуры
<p>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</p>	

Критерии отбора наставников:

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от администрации, коллег и родителей.
Профессиональные знания и навыки	Знание актуальных методик дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами, родителями и воспитанниками.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других, умение слушать, умение говорить (грамотная речь), аккуратность, дисциплинированность, ответственность. Ориентация на результат. Командный стиль работы.
Личные мотивы	Потребность в приобретении опыта оказания поддержки представителям профессионального сообщества. Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

5. Этапы реализации программы

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за педагогами наставляемыми;
- выявление запросов молодых специалистов по оказанию помощи в профессиональной деятельности;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей;

Реализационный этап программы включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания программы дошкольного образовательного учреждения;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-пространственной среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями (законными представителями) воспитанников;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;

- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки педагогов (если они пришли из других сфер деятельности)

Итоговый этап программы включает в себя:

- показ наставляемыми открытых мероприятий;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Формы организации работы: деятельность всевозможных клубов, интересных встреч, семинары, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, неформальное общение профессиональной направленности и т.п.

6. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами). Заведующий учреждения, заместитель заведующего и старший воспитатель осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Заведующий дошкольным образовательным учреждением в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. 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 специалистом (начинающим педагогом), анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

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

**ПРИМЕРНЫЙ
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ
наставника с молодым специалистом (начинающим педагогом)
на 2023 -2024 уч. год**

Период реализации с 01.09.2023 по 31.05.2024

Молодой специалист: _____ Должность: _____
Педагог -наставник: _____ Должность: _____

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми старше-подготовительной группы; занятий, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время занятий и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения
1.	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией: - изучение ФОП ДО ГБДОУ №63. - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования.	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь	

2.	Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе. Родительское собрание.	Посещение молодым специалистом занятий у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником занятий молодого специалиста (1-2 раза в неделю). Помощь в организации и проведении собрания.	Октябрь	
3.	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Мониторинг детского развития.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Подбор диагностического материала.	Ноябрь	
4.	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Декабрь	
5.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Январь	
6.	Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником занятий и режимных моментов молодого педагога.	Февраль	
7.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март	
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель	

9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май	
10.	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года	
11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года	
12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года	
13.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости	

Вывод:

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана. Причина невыполнения:

Не выполнено: _____ пунктов плана. Причина невыполнения:

Молодой специалист (начинающий педагог) продемонстрировал:

- активность
- откликался на предложения
- продуцировал новые идеи
- осознанную готовность к профессиональной деятельности

Иное (дополнительное мнение)