

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 119 Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом ГБДОУ
детского сада № 119
Невского района Санкт-Петербурга
протокол от 31.08.2022 г. №1

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ
детского сада № 119
Невского района Санкт-Петербурга
приказ от 31.08.2022 г. №58-од



/Гюляндина Ю.А./

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №119 Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2022 г.

Оглавление

1. Паспорт Программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Цель и задачи Программы	5
4. Основные термины Программы	5
5. Этапы реализации Программы	6
6. Механизм реализации Программы	6
7. Содержание программы	7
8. Ожидаемые результаты	8
9. Приложение	10

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование программы	Программа наставничества государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №119 Невского района Санкт-Петербурга
	Актуальность	Изменения, происходящие в современной системе образования и новый уровень профессиональной компетентности педагогических кадров, заданный в требованиях федерального государственного образовательного стандарта, вызывают ряд сложностей в профессиональном становлении и росте начинающих педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми; - неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; - затруднения в работе с документацией; - сложности во взаимодействии и взаимопониманиями с обучающимися и родителями; - недостаточная мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2	Цель	Оказание методической помощи начинающим педагогам ГБДОУ и создание условий для профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.
3	Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Развить культуру наставничества в ГБДОУ; - Способствовать успешной профессиональной адаптации начинающего педагога; - Сократить срок профессиональной адаптации; - Создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков; - Повысить качество процесса обучения навыкам профессии; - Развить у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности; - Реализация внутри садовых программ, проектов, тренингов, семинаров, направленных на совершенствование профессионального мастерства и снижения уровня эмоционального выгорания
4.	Целевая группа	Программа предназначена для педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - новый специалист – специалист без опыта работы; с опытом работы до 3-х лет; специалист, имеющий большой перерыв в педагогической деятельности, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей. - молодой специалист — выпускники ВУЗов и колледжей
4	Срок реализации	Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждение детский сад № 119 Невского района Санкт-Петербурга на 2022-2024 гг. В программу включается каждый новый педагог ГБДОУ (молодой специалист, без опыта педагогической работы, опытом работы до 3-х лет) с момента выхода на работу до окончания испытательного срока и далее на срок до 1 года.

5	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Этапы реализации программы Механизм реализации Содержание программы Приложения
6	Участники программы	Заведующий ГБДОУ Старший воспитатель Педагоги - наставники Педагоги - наставляемые
7	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение мотивации к профессиональной деятельности; - Повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; - Положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых; - Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества - Снижения уровня эмоционального выгорания; - Повышения уровня сплоченности и взаимопомощи в педагогическом коллективе.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Изменения, происходящие в современной системе образования и новый уровень профессиональной компетентности педагогических кадров, заданный в требованиях федерального государственного образовательного стандарта, вызывают ряд сложностей в профессиональном становлении и росте начинающих педагогов:

- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- затруднения в работе с документацией;
- сложности во взаимодействии и взаимопонимании с обучающимися и родителями;
- недостаточная мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов у обучающихся (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Развитие системы наставничества в дошкольной образовательной организации предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных и др.

Программа наставничества (далее – Программа) государственного бюджетного образовательного учреждения детский сад №119 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников, призвана облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: оказание методической помощи начинающим педагогам ГБДОУ и создание условий для профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

- Развить культуру наставничества в ГБДОУ;
- Способствовать успешной профессиональной адаптации начинающего педагога;
- Сократить срок профессиональной адаптации;
- Создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- Повысить качество процесса обучения навыкам профессии;
- Развить у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- Реализация внутри садовских программ, проектов, тренингов, семинаров, направленных на совершенствование профессионального мастерства и снижения уровня эмоционального выгорания

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ ПРОГРАММЫ

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за

профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ и которому поручено обучение педагогическим технологиям, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте. Наставником может являться педагог первой или высшей квалификационной категории, обладающий коммуникативными навыками и знаниями в области методики обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

Наставляемый – это новый сотрудник (молодой специалист; педагог без опыта работы; с опытом работы до 3-х лет; педагог, имеющий большой перерыв в педагогической деятельности), который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей и далее на срок до 1 года.

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов и далее на срок до 1 года) 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 или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников.

Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Подготовительный этап:

- Закрепление наставляемого за наставником (пара наставник-наставляемый закрепляется приказом заведующего ГБДОУ);
- Выявление профессиональных дефицитов
- Подбор методической литературы для изучения наставляемым;
- Составление плана работы.

Практический этап:

- реализация плана работы

Подведение итогов:

- Итоговый педсовет
- прохождение аттестации

6. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 119 Невского района Санкт-Петербурга на 2022-2024 гг. В Программу включается каждый новый педагог ГБДОУ (молодой специалист, без опыта педагогической работы, опытом работы до 3-х лет) с момента выхода на работу до окончания испытательного срока и далее на срок до 1 года.

Неотъемлемой частью Программы является Персонифицированная программа наставничества, которая разрабатывается наставником для каждого нового педагога с учетом анализа профессиональных дефицитов и готовности кадров к выполнению функций наставника.

Реализация Персонифицированной программы наставничества рассчитана на срок от 3-х месяцев до одного учебного года и реализуется наставником. Контроль за реализацией Программы осуществляет старший воспитатель (куратор), заведующий ГБДОУ.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях

педагогического совета ГБДОУ. Руководитель ГБДОУ издает приказ о закреплении за наставляемым наставника с указанием срока наставничества (от 3-х месяцев до 1 года), создает необходимые условия для совместной работы.

На основе Программы наставник разрабатывает Персонализированную программу наставничества, в соответствии с которой и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставниками и наставляемыми, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные направления:

- изучение нормативных и локальных актов, регламентирующих воспитательно-образовательный процесс;
- повышение профессионального мастерства наставляемых в проектировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения документации;
- анализ результатов работы наставника и наставляемого.

Условия эффективности работы:

- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и педагога-наставляемого;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы наставника и наставляемого.

- консультирование;
- обсуждение;
- семинары;
- анализ педагогических ситуаций;
- взаимопосещение занятий;
- тренинги;
- мастер-классы;
- открытые занятия.

**Перспективный план работы
для оказания методической помощи педагогам,
направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию
в педагогическом коллективе.**

№	Направление деятельности, мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Определение профессиональных проблем, затруднений педагогов			
1.1.	Диагностика профессиональных затруднений педагогов (анкетирование, тесты)	Сентябрь – октябрь текущего учебного года	Старший воспитатель
1.2.	Анализ результатов диагностики профессиональных дефицитов, разработка индивидуального маршрута оказания	Сентябрь – октябрь текущего	старший воспитатель

	поддержки педагогам.	учебного года	
2. Мероприятия, направленные на устранение у педагогов выявленных дефицитов			
2.1	Организация обучения педагогов ГБДОУ детский сад № 119 на курсах повышения квалификации	В течении учебного года	старший воспитатель
2.2.	Участие педагогических работников в вебинарах, семинарах, круглых столах, тренингах, педагогических советах, мастер-классах с целью повышения своего образовательного уровня и снижения уровня эмоционального выгорания.	В течении учебного года	Заведующий, старший воспитатель педагог-психолог
2.4.	Изучение нормативно-правовых документов и локальных актов ГБДОУ, регламентирующих воспитательно-образовательный процесс и санитарно-гигиенические требования.	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
2.5.	Изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
2.6.	Совместное проектирование образовательного процесса	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
2.7.	Изучение опыта коллег (посещение занятий, досуговых мероприятий, режимных моментов и т.д.)	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
3. Обобщение и диссеминация опыта			
3.1.	Проведение открытых занятий на уровне ГБДОУ	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник Педагог-наставляемый
3.2.	Самоанализ	Апрель	Педагог-наставляемый
3.3.	Итоговый педагогический совет (отчет по реализации Программы)	Май	Заведующий, старший воспитатель, Куратор

8. Ожидаемые результаты:

для наставляемого:

- Повышение мотивации к профессиональной деятельности;
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Рост профессиональной компетенции, устранение профессиональных дефицитов;

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений

системой наставничества

- Снижения уровня эмоционального выгорания педагогов;
- Повышения уровня сплоченности и взаимопомощи в педагогическом коллективе.

Анкета для педагогов по дефицитам и наработанном опыте

	ФИО педагога	Дефицит опыта (необходима помощь)	Наработанный опыт (готов поделиться)
1.			
2.			
3.			
4.			