

**Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад №65 комбинированного вида
Выборгского района Санкт-Петербурга**

**План наставничества
2023-2024 гг.**

Наставляемый: Якуш Людмила Павловна
Наставник: Рахманина Мария Александровна

Санкт-Петербург
2023

План работы наставника с вновь прибывшим воспитателем

Якуш Людмилой Павловной

Наставник: Рахманина Мария Александровна

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Срок наставничества: 1 год

Цель: оказание практической и методической помощи вновь прибывшему воспитателю в профессиональном становлении, организации адаптации к учебно-воспитательной среде в условиях ДООУ

Задачи:

1. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
2. Адаптация к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытного воспитателя детского сада с наставником.

Применяемые в плане работы элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество.

Так, например, наставляемый встречается будут вести работу с наставником по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при

решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт наставник, а также поможет в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Якуш Людмила Павловна (вновь прибывший специалист)

Наставник для вновь прибывшего специалиста: Рахманина Мария Александровна

Механизм управления программой

Основными принципами работы с вновь прибывшим специалистом являются:

Обязательность - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления плана работы с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки в работе;

-знакомить вновь прибывшего специалиста с учреждением, с расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение вновь прибывшим специалистом образовательных занятий и досуговой деятельности;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью вновь прибывшего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации вновь прибывшего специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывшего специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к вновь прибывшему специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с новым специалистом:

Беседы; собеседования; тренинговые занятия; открытые занятия, досугово-развлекательные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, будет наставник и руководитель ДОУ. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта и плана работы.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности вновь прибывшего специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в общеобразовательной группе наставляемым;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

IV. План работы педагога-наставника

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Результат
1	Знакомство с воспитателем: - анкетирование «Педагогические затруднения воспитателя»; - заполнение информационной карточки листа воспитателя	Сентябрь	Анализ анкетирования Беседа и обсуждение имеющихся затруднений педагога в работе
2	Изучение нормативных документов	Сентябрь	Составление плана работы

	по организации воспитательного процесса Ведение документации	– октябрь	Самостоятельное заполнение вновь прибывшим педагогом части документации
3	Эмоциональная стрессоустойчивость 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). - структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)	Сентябрь	Беседа и обсуждение возникших проблем, вопросов вновь прибывшего педагога с наставником. Планирование деятельности педагога в работе с детьми и стиле поведения.
4	Диагностика воспитанников. Методика проведения обследования	сентябрь-октябрь	Анализ проведенного диагностирования. Самостоятельное проведение диагностики вновь прибывших воспитанников.
5	Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Октябрь	Реализация конспектов и самостоятельное проведение занятий вновь прибывшим педагогом. Анализ проведенных занятий с рекомендациями наставника
6	Копилка интересных досугов и проектов. Разработка или описание интересных досугов самим вновь прибывшим воспитателем.	Ноябрь	Написание сценария (конспекта) досуговой деятельности на самостоятельно выбранную тему вновь прибывшим педагогом. Самостоятельное проведение досуга. Анализ проведенного досуга с рекомендациями наставника
7	Посещение режимных моментов и групповых мероприятий у педагогов-наставников	Сентябрь-октябрь	Посещение занятий, проводимых наставником. Анализ и пояснения наставником проведенных занятий. Рекомендации к написанию планируемых занятий вновь прибывшем педагогом
8	Индивидуальные консультации по составлению и ведению групповой документации.	Октябрь-декабрь	Самостоятельное ведение части групповой документации. Ведение групповых журналов (температурного режима, списания порций и осмотра участка на прогулке). Частичное написание комплексно-тематического планирования
9	Изучение локальных актов воспитательного процесса	Сентябрь-ноябрь	Обсуждение и беседы по вопросам и возникшим вопросам вновь прибывшего педагога
10	Консультации: - «Формы и методы воспитательной работы»; - «Применение в работе современных воспитательных технологий»	Ноябрь-декабрь	Создание пресс-релизов и отчетных материалов с использованием новых приложений и ИКТ Реализация образовательной работы с использованием ИКТ

			Рекомендации и обсуждение возникших трудностей и вопросов вновь прибывшего педагога
11	Рекомендации на тему: «Недисциплинированные воспитанники и индивидуальный подход в работе с ними»	Сентябрь-май	Анализ работы вновь прибывшего педагога и обсуждение вопросов и трудностей с наставником
12	Самообразование воспитателя. Выбор методической темы.	Январь	Написание папки по самообразованию
13	Посещение занятий вновь прибывших педагогов педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи	Февраль-март	Анализ проведенных занятий. Рекомендации наставника с целью оказания методической помощи
14	Беседа за круглым столом (отчет наставника и самоотчет вновь принятого воспитателя об итогах работы наставничества)	Май	Анкетирование Анализ работы наставника Анализ и отчет по работе с вновь поступившим педагогом