

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 8 Московского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом
ГБДОУ детского сада № 8
Московского района Санкт-Петербурга
протокол № 1 от 31.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 8
Московского района Санкт-Петербурга
_____Л.А.Романенко
Приказ № 54 от 31.08.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБДОУ детский сад № 8
Московского района
Санкт-Петербурга
_____Т.В.Гончар

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Программа наставничества для педагогического персонала на 2022-2023 учебный год

1. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная 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.

2. Определение основных понятий

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

Стажер — это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов.

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока 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 или тьюторов.

Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

3. Цели Программы:

- развить культуру наставничества в образовательной организации;
- снизить текучесть персонала;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

4. Задачи Программы:

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;
- повысить лояльность новых сотрудников.

5. Целевая группа:

Программа предназначена для педагогов:

- новый специалист (НС) - специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке, специалист без опыта работы.
- молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3х лет

6. Сроки Программы:

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу на 3 месяца, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности — 3 года.

7. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

8. Критерии оценки эффективности программы:

- на основании оценки заведующим итогов прохождения программы стажером;
- на основании оценки качества работы наставников;
- на основании динамики % текучести педагогов.

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

9. Порядок формирования группы наставников:

В образовательной организации наставник назначается на основании личного заявления, по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете, утверждается приказом руководителя. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

- Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:
 - наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории);
 - опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации;
 - способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
 - лояльность к Образовательной организации;
 - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

10. Порядок проведения Программы:

- заведующий назначает новому сотруднику (стажеру) наставника в первый день выхода на работу;
- у одного наставника может быть только один стажер;
- в течение 1-й рабочей недели новый сотрудник работает под руководством наставника. Наставник осуществляет профессиональное обучение нового сотрудника (стажера): передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте;
- в течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу;
- до окончания программы старший воспитатель контролирует и отслеживает работу наставника со стажером: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок. Еженедельно в 1-й месяц работы и далее по окончании 2-ого и 3-его месяца работы запрашивает обратную связь у стажера и наставника;
- при наличии ошибок у стажера старший воспитатель, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок. Дает рекомендации наставнику по оптимизации работы со стажером;
- ошибки, допущенные в связи с нарушением технологии работы, считаются ошибками передачи опыта наставника;
- по истечении 3 месяцев работы новый сотрудник (стажер) проводится квалификационное испытание в виде собеседования, целью которого является выявление уровня профессиональной подготовки по освоенному теоретическому материалу и практическому опыту;

- при успешном результате сдачи квалификационного испытания заведующим принимается решение о соответствии должности и успешном прохождении адаптации сотрудником или переводе молодого педагога в режим консультационного наставничества.

- при отрицательном результате сдачи квалификационного испытания заведующий принимает решение:

- назначить дополнительный период стажировки и по окончании — повторный квалификационный экзамен (не более 1 месяца) - для молодых педагогов;

- перевести сотрудника на другую должность;

- уволить в связи с несоответствием должности.

11. Контроль:

- Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

- выявления уровня профессиональной подготовки стажера;

- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи не реже 1 раза в каждый месяц работы со стажером.

- Оценку деятельности стажера осуществляет старший воспитатель и наставник на основании:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;

- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;

- насколько успешно влился в коллектив;

- результатов деятельности.

12. Ответственность:

12.1. За качество работы наставника – старший воспитатель.

12.2. За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.

12.3. За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – заведующий.

12.4. За достоверность и своевременность информации о премиальном фонде наставников – заведующий.

12.5. За распределение премий за работу наставников — заведующий.

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

Период реализации с 01.09.2022 по 30.05.2022

| № | Содержание работы | Форма проведения | Ответственные | Сроки |
|---|---|---|--|---------------|
| 1 | Помощь в оформлении документации группы. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года. | Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Сентябрь 2022 |
| 2 | Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию. | Консультация. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Октябрь 2022 |
| 3 | Совместная разработка | Совместная разработка | Заведующий, | Ноябрь |

| | | | | |
|----|--|--|--|--------------|
| | технологических карт к занятиям на основе конспектов, представленных в методической литературе. | молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям. | старший воспитатель, наставник, наставляемый | 2022 |
| 4 | Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты. | Проведение занятия. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Ноябрь 2022 |
| 5 | Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке при подготовке к новогодним праздникам. | Консультация, посещение занятий по ручному труду в группе наставника. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Декабрь 2022 |
| 6 | Организация прогулки с детьми в зимний период. | Консультация. Посещение группы наставника при проведении режимных моментов. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Декабрь 2022 |
| 7 | Создание каталога игр на прогулке в осенне-зимний период. | Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Январь 2022 |
| 8 | Изготовление атрибутов для сюжетно-ролевых игр и уголка ряженья. | Посещение наставляемым группы наставника, анализ организации среды в зоне сюжетно-ролевых игр и театрализованной деятельности. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Февраль 2022 |
| 9 | Создание каталога игр на прогулке в весенне-летний период. | Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы по теме, создание каталога. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Март 2022 |
| 10 | Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания. | Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Апрель 2022 |
| 11 | Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года. | Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Май 2022 |

2. Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи педагогам (воспитателям), направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.

Период реализации с 01.09.2022 по 31.12.2022

| № | Содержание работы | Форма проведения | Ответственные | Сроки |
|---|-------------------|---------------------|---------------|----------|
| 1 | Оказание помощи в | Посещение педагогом | Заведующий, | Сентябрь |

| | | | | |
|---|---|--|--|--------------|
| | организации качественной работы с документацией: изучение Программы развития, Образовательной программы, Программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, участие педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. | (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы. | старший воспитатель, наставник, наставляемый | 2022 |
| 2 | Традиции ОО при подготовке и проведении совместных мероприятий с родителями (субботники, утренники, тематические выставки и конкурсы) | Консультация, взаимное посещение групп. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Октябрь 2022 |
| 3 | Изучение различных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов и технологических карт, эффективное использование дидактического материала в работе. | Посещение педагогом (наставляемым) занятий и режимных моментов у наставника. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Ноябрь 2022 |
| 4 | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с родителями и воспитанниками. Подготовка сообщения для выступления на педагогическом совете. | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. | Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый | Декабрь 2022 |