

**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