

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада № 143
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 04 октября 2022 г. № 2

УТВЕРЖДЕНА

Приказом от 04 октября 2022г. № 80 п. 1
Заведующим ГБДОУ детского сада № 143
Невского района Санкт-Петербурга
_____ С.В. Каганец



Персонализированная программа наставничества

Инструктора по физической культуре

Ермаковой Татьяны Гусейновны

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 143 Невского района Санкт-Петербурга

Содержание программы.

1	Паспорт программы	1-3
2	Пояснительная записка	4
3	Цель, задачи программы	4
4	Основные термины	5
5	Содержание программы	6-7
6	Этапы реализации программы	8
7	Приложение примерное планирование программы.	9

1.Паспорт программы.

1	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодых /начинающих педагогов –«Наставничество»
2	Основные цели и задачи программы.	Цель: Оказание помощи молодым /начинающим специалистам по физической культуре и созданию в ДОУ условий их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства. Задачи: 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодого педагога /специалиста корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы. 4.Оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта
3.	Сроки реализации	2022-2023 учебный год
4.	Структура программы.	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5.	Составители программы	Инструктор по физической культуре Ермакова Т.Г.
6.	Участники	Педагог – наставник Молодой специалист
7.	Планируемые результаты	Приобретение молодым специалистом личностного и профессионального роста.

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 детские сады, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей всё 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 ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение 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 с семьёй требует специальной подготовки молодых специалистов в работе с родителями.

Программа наставничества ГБДОУ №143 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

3. Цель:

Оказание помощи молодым/начинающим специалистам в повышении профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Формировать умения определять и точно формулировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

4. Основные термины.

Наставничество – это практика введения нового сотрудника и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для этой задачи.

Наставник – опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого специалиста.

Наставляемый – новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

5. Содержание программы.

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь в период адаптации на новом рабочем месте.

Этапы становления молодого специалиста:

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

Практически каждому молодому педагогу, специалисту в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она потребуется несколько месяцев, кому-то годы.

Можно выделить две категории педагогов которым наставник может оказать помощь.

1. Это молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

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

Наставником может являться опытный педагогический работник (инструктор по физической культуре), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6. Этапы реализации программы.

1. Подготовительный этап реализации программы.

- Закрепление молодого специалиста за инструктором по физической культуре (наставляемым).
- Подбор методической литературы для изучения молодым специалистом.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2. Реализационный включает в себя:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов в разных возрастных группах.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использование приёмов и методов в различных ситуациях.

3. Этап реализации программы.

- Показ открытых мероприятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

7. Механизм реализации программы.

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создаёт приказ о закреплении за ним наставника, создаёт необходимые условия для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляется на итоговом педагогическом совете.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- Изучение нормативно-правовой документации.
- Оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области физической культуры.
- оказать помощь в ведении документации инструктора по физическому воспитанию (перспективный план работы, календарный план , сведения о детях, план по самообразованию, диагностика).
- познакомить с формами и методами ,целями и задачами, принципами образования в области физического воспитания работы инструктора по - физической культуре (бассейн).
- оказать помощь в организации предметно развивающей среды по физической культуре.
- помощь в организации непосредственно образовательной деятельности.
- познакомить с механизмом использования наглядного материалов, спортивного оборудования.
- разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы.
- использование здоровье сберегающих технологий во время непосредственно образовательной деятельности.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний и пр.)

Примерное планирование работы по наставничеству.

№	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчётности	Отметка о выполнении
1	Оказание помощи в оформлении документации.	Сентябрь	Документация	
2	Оказание помощи в составлении календарно -тематического	Сентябрь	Наличие	

	планирования, годового планирования, рабочей программы.			
3	Планирование и организация НОД	Октябрь	Конспекты НОД	
4	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.	Ноябрь	Отчёт об использовании образовательных технологий.	
5	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы по самообразованию.	Декабрь	Тема по самообразованию	
6	Оказание помощи при выборе спортивного инвентаря.	Январь	Инвентарь	
7	Организация совместной деятельности.	Февраль	Конспекты	
8	Использование здоровьесберегающих технологий в процессе НОД.	Март	Отчёт	
9	Взаимодействие с родителями.	Апрель	Формы.	
10	Составление отчётов.	Май		