

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК _____ Бритикова Л.В.
Протокол № 6 от 31.08.2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим ГБОУ №17
Василеостровского района
_____/С.Г.Колина/
Приказ № 65/2-ОД от 31.08.2023г.

РАССМОТРЕНО
Заседание педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2023г.

**Персонализированная программа наставничества
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 17 Василеостровского района
Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2023

Программа наставничества для педагогического персонала на 2023-2024 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 в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Василеостровского района

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) 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 в период испытательного срока;
- 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
- 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 / до момента окончания испытательного срока, 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 испытательного срока стажера;
- на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок);
- на основании динамики % текучести педагогов в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести).

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 в период испытательного срока, 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 испытательного срока 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. Ежеженедельно 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 2,5 месяцев работы (за 2 недели до окончания испытательного срока) 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 испытательного срока 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. Отчетность:

- после проведения квалификационного испытания бланк оценки результатов подшиваются в личное дело сотрудника.

12. 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.

13. Вознаграждение наставников

13.1. После успешного прохождения 3-х месячного испытательного срока стажера наставник получает премию за наставничество в соответствии с действующим Положением о доплатах и надбавках.

13.2. При неудовлетворительном прохождении новым сотрудником испытательного срока старший воспитатель:

— вносит предложение по дополнительному обучению наставника;

— рассматривает возможность исключения сотрудника из состава наставников.

14. Ответственность:

14.1. За качество работы наставника – старший воспитатель.

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

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

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

14.5. За распределение премий за работу наставников — заведующий.

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

Период реализации с 01.09.2023 по 31.05.2024

№	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 2023
2	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Консультация.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Октябрь 2023

3	Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе конспектов, представленных в методической литературе.	Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Ноябрь 2023
4	Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты.	Проведение занятия.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Ноябрь 2023
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 2023
6	Организация прогулки с детьми в зимний период.	Консультация. Посещение группы наставника при проведении режимных моментов.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	Декабрь 2023
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 2024
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 2024
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 2024
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 2024

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 2024
----	---	---	--	----------

ГБДОУ № 17 ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА, ЗАВЕДУЮЩИЙ Колина Светлана Геннадьевна,
02.09.2023 12:05 (MSK), Сертификат 57F28900FAADDDB346DC4B9F09C26555