



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
**Центр психолого-педагогического сопровождения
Кировского района Санкт-Петербурга
(ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга)**

198207, Санкт-Петербург, ул. Зины Портновой, д. 3, литера А,
тел.: 246-29-52; тел./факс: 246-29-53
E-mail: ppms@kirov.spb.ru; www.kirov.spb.ru/sc/ppms

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ ДО ЦППС
Кировского района Санкт-Петербурга
А.С. Рублевская



Персонализированная программа наставничества

**педагогических работников ГБУ ДО ЦППС
Кировского района Санкт-Петербурга
на 2022-2023 учебный год**

**Санкт-Петербург
2022 год**

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог-психолог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Достижение желаемых результатов в дополнительном образовании невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов-психологов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом-психологом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методических аспектов деятельности, методик психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги-психологи слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с новыми вызовами в современном образовании, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

2 Содержание наставничества

Цель:

Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к педагогическому коллективу, а так же коллективу детей и родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.

2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

3. Способствовать планированию профессионального развития молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса.

2. Формирование навыка ведения педагогической документации.

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

4. Развитие профессиональной компетенции.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, форм и методов.

2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.

3. Сочетание теоретических и практических форм работы.

4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей).

5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимное посещение занятий),

- тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога-психолога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога-психолога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

Для молодого специалиста:

- познание молодым специалистом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;

- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня «закрепляемости» молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность,
- гуманность,
- соблюдение прав молодого специалиста,
- соблюдение прав наставника,
- конфиденциальность,
- ответственность,
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей,
- взаимопонимание,
- способность видеть личность.

**Индивидуальный план развития
под руководством наставника**

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Кузнецова Юлия Александровна	Шелонина Татьяна Валерьевна
Образование	Высшее	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования	Санкт-Петербургский государственный педагогический университет
Педагогический стаж	2 года	18 лет
Место работы	ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга	ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга
Должность	Педагог-психолог	Заместитель директора, педагог-психолог
Специальность и квалификация	Психология	Психология
Нагрузка	1,5 ставки	1,5 ставки
Квалификационная категория	-	Высшая
Направление деятельности	Консультирование, диагностика, реализация образовательных программ, психологическое просвещение	Организационно-педагогическая деятельность

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник – молодой специалист	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для адаптации педагога-психолога на новом месте работы. 2. Знакомство с нормативными документами, регулирующими деятельность молодого специалиста. 3. Обеспечение необходимыми методическими документами и материалами.

Молодой специалист – обучающиеся	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у обучающихся и их родителей (законных представителей).
Молодой специалист - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны детей.

Этапы реализации программы:

1-й этап - адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога-психолога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога-психолога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Адаптационный (диагностический) этап	Основной этап	Контрольно-оценочный этап
<p><u>Задачи этапа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление профессиональных затруднений молодого специалиста; - разработка основных направлений работы с молодым специалистом. <p><u>Методы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - опрос; - собеседование; - анкетирование. <p><u>Формы работы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - консультации; - семинары-практикумы; - беседы; - изучение методической литературы; - взаимные посещения. <p><u>Документ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальный план профессионального становления 	<p><u>Задачи:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Реализация программы наставничества. <p><u>Основное содержание этапа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - создание благоприятных условий для профессионального роста; - взаимоподдержка и взаимопомощь; - координация действий молодого специалиста в соответствии с задачами образовательного учреждения; - оказание методической помощи опытными педагогами-психологами. 	<p><u>Задачи:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов и анализ эффективности реализации этапов программы. <p><u>Основное содержание этапа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов работы молодого педагога с обучающимися, родителями, педагогами; - анализ результатов реализации образовательных программ; - анализ методической работы молодого специалиста; - самоанализ деятельности молодым специалистом.

Формы работы педагога наставника с молодым специалистом

Организации-партнеры	Образовательная организация	Городской уровень
<ul style="list-style-type: none"> 1. Курсы повышения квалификации. 2. Работ в районном методическом объединении. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Работ в методическом объединении педагогов-психологов учреждения. 2. Индивидуальное консультирование. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Участие в конкурсах, конференциях, вебинарах. 2. Аттестация.

3. Участие в районных семинарах, мастер-классах, конференциях, вебинарах. 4. Участие в конкурсах профессионального мастерства. 5. Обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	3. Участие в обучающие семинарах. 4. Анкетирование, опрос. 5. Мастер-класс педагога-наставника. 6. Анализ педагогических ситуаций. 7. Диссеминация опыта.	3. Участие в конкурсах профессионального мастерства.
---	---	--

3. План работы педагога-наставника на 2022-2023 учебный год по планированию, организации, и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

Цель: Создание ситуации успеха развития молодого специалиста в процессе адаптации и закреплении его в системе образования Кировского района Санкт-Петербурга.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого специалиста;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки для выявления профессиональных затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- содействовать развитию профессиональных навыков молодого специалиста;
- способствовать развитию потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении.
- Активизация практических навыков молодого специалиста.
- Повышение профессиональной компетентности.
- Обеспечение непрерывного совершенствования профессиональной деятельности.
- использование в работе инновационных технологий и разработок.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
Сентябрь				
Диагностика проблем молодого специалиста. Изучение программ, пособий. Составление рабочей учебной программы педагога. Рабочая документация. Собеседование Организация проведения диагностики.	Изучение нормативно - правовой базы, регулирующий образовательный процесс и деятельность педагога-психолога на 2022-2023 учебный год.	Оформление рабочей документации.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации». Оформление Рабочей учебной программы педагога.	Оформление журнала индивидуальных и групповых занятий. Заполнение базы 1С.

Октябрь				
Организация проведения диагностики. Организация реализации образовательной программы. Организация проведения консультирования.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная Инструкция педагога-психолога.	Проведение диагностики. Проведение консультирования. Проведение занятий по программе. Проведение мероприятий с детьми, педагогами, родителями.	Консультирование по содержанию основных форм работы с участниками образовательного процесса.	Рабочая учебная программа педагога.
Ноябрь				
Профессиональный рост педагога. Виды и организация режимных моментов в учреждении.	Изучение документация по организации образовательной деятельности.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между участниками образовательного процесса и способы их урегулирования» Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций.	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации.
Декабрь				
Организация работы с родителями (законными представителями).	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение занятий молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Организация проведения индивидуальных и групповых занятий. Ответы на	Взаимопосещение занятий. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Методические рекомендации по организации и проведению индивидуальных и групповых занятий. Самоанализ образовательной деятельности.

		вопросы молодого педагога.		
Январь				
Организация работы с родителями (законными представителям и) обучающихся.	Изучение технологий консультирован ия.	Проведение диагностически х мероприятий.	Консультирова ние по применяемым методикам.	Оформление результатов диагностики
Февраль				
Организация работы по консультирован ию детей, родителе, педагогов.	Изучение заполнения документации по консультирован ию.	Проведение консультаций родителей, педагогов, детей.	Собеседование по итогам консультирован ия.	Оформление карты приема.
Март				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение игровых технологий.	Проведение занятий с использованием игровых технологий.	Мастер-класс наставника по применению игровых технологий.	Разработка конспекта занятия.
Апрель				
Организация предметно- развивающей среды на занятиях.	Изучение требований к созданию предметно- развивающей среды.	Создание предметно- развивающей среды.	Консультация по организации предметно- развивающей среды на занятиях.	Моделирован ие занятия.
Май				
Мониторинг освоения образовательн ой программы.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики.	Помощь в проведении мониторинга. Подведение итогов работы за год. Оценка молодым специалистом собственного профессиональн ого уровня.	Помощь в подготовке аналитической документации.	Отчет о результатах наставничеств а. Самоанализ. Устранение замечаний.

Заключение.

Для повышения эффективности работы с молодыми специалистами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности.
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей молодого специалиста.

- Взаимосвязь методической службы образовательного учреждения, форм и методов методической работы.

- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм работы с молодым специалистом.

- Оценка педагогического труда по результатам деятельности молодого специалиста.

- Современное обеспечение молодого специалиста методической литературой.

В результате наставничества у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, диагностическую и консультационную деятельность, раскрывается творческий потенциал.