

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ № 96-ОД от 23.08.2024
Заведующий ГБДОУ № 77
Фрунзенского района Санкт-Петербурга



С.А. Ковалёва

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 77 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №77 Фрунзенского района Санкт-Петербурга)
на 2024-2025 учебный год**

Санкт – Петербург

2024 г.

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 Фрунзенского 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. 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;
- 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

**Персонализированная программа наставничества для оказания методической помощи молодому специалисту Амосовой О.А. (наставник Протченко О.М.)
Период реализации с 02.09.2024 по 31.05.2025**

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Помощь в оформлении документации группы.	Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	сентябрь 2024 г.
2	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Консультация.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	октябрь 2024 г.
3	- Совместная разработка технологических карт к занятиям на основе конспектов, представленных в методической литературе. - Открытый просмотр занятия - Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты	- Совместная разработка молодым педагогом (наставляемым) и наставником технологических карт к занятиям - Мастер –класс «Проведение занятия наставником» - Проведение занятий. Ответы на вопросы молодого педагога.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	ноябрь- декабрь 2024 г.
4	- Организация развивающей РППС в группе и на участке - Организация прогулки с детьми	Консультация Мастер - класс «Организация и проведение прогулки» Ответы на вопросы молодого педагога.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	декабрь 2024 г.

6	Изготовление атрибутов для сюжетно-ролевых игр и уголка ряженья	Совместный подбор наставником и наставляемым учебно-методической литературы	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	февраль 2025 г.
7	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Консультация Ответы на вопросы молодого педагога.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	март 2025 г.
8.	- Подготовка к родительскому собранию: определение круга вопросов, правила оформления протокола родительского собрания - Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года	Совместное составление протокола родительского собрания наставником и наставляемым Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	апрель 2025 г.
9.	- Подготовка к летней оздоровительной кампании	Консультация Ответы на вопросы молодого педагога.	Заведующий, старший воспитатель, наставник, наставляемый	май 2025 г.