

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 87 Центрального района Санкт-Петербурга**

ОГРН 1037843002812; ИНН 7825430060; КПП 784201001
191144, Санкт-Петербург, ул. Кирилловская, д 12, литер А, тел/факс 271-38-74
E-mail: dou87.cent@obr.gov.spb.ru; [http:// dou87spb.ucoz.net](http://dou87spb.ucoz.net)

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детского сада № 87
Центрального района Санкт-Петербурга
протокол № 1 от 29.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детский сад № 87
Центрального района Санкт-Петербурга

_____ Астафьева Р.В.
Приказ № 17 от 29.08.2023 г.

**Персонализированная программа наставничества
инструктора по физической культуре на 2023-2024 учебный год**

Разработал:

Уревич Татьяна Геннадьевна

Педагог высшей квалификационной
категории

Санкт-Петербург
2023 г.

Пояснительная записка

Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать.

Н.Н. Бурденко.

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 не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все 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 молодым 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 семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель наставничества в дошкольном образовательном учреждении: оказание помощи молодым специалистам и новым сотрудникам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Способствовать успешной адаптации вновь принятых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
2. Оказание методической помощи инструктору по ФК (новому сотруднику) в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности по образовательной области "Физическое развитие"
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности инструктора по физической культуре (нового сотрудника);
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Планируемые результаты:

У педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

Основные термины:

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОО это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым Персонализированную программу наставничества последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения образования, воспитанников и их родителям;
- вводить в профессию (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение новым сотрудником занятий и мероприятий, проходящих в ДОО, выполнение плана профессионального становления;
- оказывать инструктору по физическому развитию (новому сотруднику) индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества нового сотрудника, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Права наставника:

- включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОО можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. 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 (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Этапы реализации программы

I. Подготовительный II. Реализационный III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за педагогами наставниками.

- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания комплексной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой; парциальных программ по физическому воспитанию Л.И. Пензулаевой для каждой возрастной группы детского сада, а также дополнительных программ: «Театрализованная ритмопластика» И.В. Крыловой, И.В. Алексеевой; «Игровой стретчинг» А.Г. Назаровой.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на районном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.

- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

Механизм реализации программы

Реализация Персонализированной программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации Персонализированной программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

План работы на 2023-2024 учебный год

	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	<p>Самостоятельное изучение, подборка методической литературы по образовательной области «Физическое развитие». Блиц-опрос: «Основы методики Проведения занятия по физическому развитию детей»</p> <p>Ознакомить молодого специалиста с новым порядком размещения предметно-развивающей среды ДОУ (в физкультурном зале), распределение групп, составление циклограммы работы, составление расписания занятий, корректировка рабочих программ в условиях ФОП ДО.</p> <p>Формировать отношение к деятельности (дисциплинированность, добросовестность, ответственность, инициативность); проявление независимости в суждениях, собственной позиции, творчества;</p>	сентябрь	<p>Инструктор по физической культуре (новый сотрудник)</p> <p>Инструктор по ФК</p>
2	<p>- Консультация «Роль воспитателя на физкультурных занятиях» Помощь в обогащении предметно пространственной развивающей среды. Оформление спортивной зоны в группе.</p> <p>- Рекомендации для выполнения декоративно-оформительской работы (рисование образцов для правил техники безопасности в мл. и ср. гр.)</p> <p>- Составление перспективного и календарно-тематического плана на год.</p> <p>- Обновление «Портфолио педагога»</p>	октябрь	Инструктор по ФК
3	<p>Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе инструктора по физической культуре.</p> <p>Пополнение фонотеки для выполнения упражнений под музыку.</p> <p>Составление и проведение физкультурного занятия новым сотрудником при посредничестве наставника с последующим разбором и анализом.</p> <p>Использование разнообразных форм, методов, приемов на занятиях (применение дидактических игр, иллюстраций, презентаций, спортивной атрибутики и др.)</p>	ноябрь	Инструктор по ФК

4	Консультация «Организация спортивных праздников и развлечений» Практическая работа по созданию и обогащению развивающей среды зала, помощь начинающему специалисту. Оптимизация предметно-развивающей среды.	декабрь	Инструктор по ФК
5	Пополнение картотеки игр на темы: «Игры нашего двора», «Игры народов мира». Помощь в подборе методической литературы	январь	Инструктор по физической культуре (новый сотрудник) Инструктор по ФК
6	Консультация «Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от занятий время» Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во второй половине дня).	февраль	Инструктор по ФК
7	Тема «Работа с воспитателями» (выступление на совещаниях, педсоветах, пятиминутках) Разработка и составление выступлений по работе с воспитателями. Практикум «Игры малой подвижности». Подборка и методика проведения.	март	Инструктор по ФК
8	Самостоятельная разработка спортивного мероприятия, приуроченного к Дню космонавтики. Обсуждение возможности использовать помощь родителей в подготовке и проведении праздника (а также их участия).	апрель	Инструктор по физической культуре (новый сотрудник) Инструктор по ФК
9	Участие молодого специалиста в творческой жизни района. Сотрудничество с сетевым сообществом инструкторов по ФК Центрального района. Помощь в подготовке и проведении районного конкурса «Танцевальный калейдоскоп», с особенностями выступления детей, подбором материала и т.д.	май	Инструктор по ФК
10	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	В течение учебного года	Инструктор по ФК