



АДМИНИСТРАЦИЯ МОСКОВСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 24
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Принято
педагогическим советом
ГБДОУ детский сад № 24
Протокол от 30.08.2023 № 1

«УТВЕРЖДАЮ»
приказ от 30.08.2023 № 50/4

**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 24 Московского района Санкт – Петербурга

на 2023 – 2024 учебный год

2023 год

Содержание

Пояснительная записка	3
1. Целевой раздел	
1.1. Цель и задачи Программы	4
1.2. Основные термины	4
1.3. Принципы организации наставничества.....	4
2. Содержательный раздел	
2.1. Этапы реализации Программы	5
2.2. Формы работы педагога – наставника с молодым педагогом	6
3. Организационный раздел	
3.1. Условия эффективности организации наставничества	7
3.2. Порядок формирования наставников	7
3.3. Ожидаемые результаты	7
3.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества	7
3.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы	8
4. Приложение. Форма индивидуального плана профессионального становления наставляемого педагога	10

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, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. 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 - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель и задачи Программы

Цель: Оказание помощи и поддержки наставляемым педагогам в профессиональном становлении, формировании уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие.

Задачи:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов, установление доброжелательного контакта (комфортной эмоциональной атмосферы) для продуктивного общения.
- Способствовать мотивации к повышению квалификационного уровня молодых педагогов. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.
- Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- Формирование позитивного имиджа педагога.

1.2. Основные термины

- *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- *Наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- *Наставляемый* – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

1.3. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- ***Мотивация***

Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- ***Сотрудничество***

Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

- ***Системность***

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на *«зону ближайшего развития»* (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Этапы реализации Программы

▪ Подготовительный этап реализации программы.

Задача этапа: формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».

Содержание этапа:

- Закрепление наставляемого педагога за наставником;
- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности наставляемого педагога;
- разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога.

▪ Основной, развивающий этап «Попробуй себя! Я тебе помогу»

Задача этапа: реализация профессионального становления наставляемого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование начинающих педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

▪ Контрольно-оценочный этап «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

Задача этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- рейтинг вновь принятого педагога на работу среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

2.2. Формы работы педагога - наставника с наставляемым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки наставляемых педагогов, от поставленных задач.

№ п/п	Этап	Традиционные формы работы наставника с наставляемым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с наставляемым педагогом
1.	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации. 	<ul style="list-style-type: none"> - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты.
2.	Основной, развивающий этап <i>«Попробуй себя! Я тебе помогу»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте; - создание развивающей предметно-пространственной среды. 	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч» - метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3.	Контрольно-оценочный этап <i>«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом 	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсных движениях; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

	(сообщением) на тематическом педсовете.	
--	---	--

3. Организационный раздел

3.1. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы.
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.2. Порядок формирования наставников

В ДОУ наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете с согласия сторон (наставник – наставляемый), утверждается приказом заведующего.

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
- опыт работы в ДОУ не менее 5 лет;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

3.3. Ожидаемые результаты

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

3.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

3.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;
- оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения

новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

4. Приложение

Форма индивидуального плана профессионального становления наставляемого педагога

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления наставляемого педагога

(Ф.И.О. педагога)

на _____ учебный год.

Педагог - наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

Цель: _____

Задачи: _____

Ожидаемые результаты _____

Тема самообразования наставляемого педагога _____

<i>№ п/п</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Сроки</i>	<i>Отметка о выполнении</i>