

ПРИНЯТО:
На педагогическом совете
Протокол № 1
От «29» августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий ГБДОУ № 36

Е. А. Климова
Приказ № 126 – р
От «29» августа 2022г.

Программа целевой модели наставничества
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 36
Красногвардейского района
Санкт – Петербурга

Санкт – Петербург
2022

Содержание программы

| № п/п | Наименование | Страницы |
|------------------|--|-----------------|
| | Пояснительная записка | |
| I. | Целевой раздел | 4 |
| 1.1. | Актуальность и новизна программы | 4 |
| 1.2. | Цели и задачи программы | 5 |
| 1.3. | Планируемые результаты освоения программы | 5 |
| II. | Содержательный раздел | |
| 2.1. | Организационные основы наставничества | 6 |
| 2.2. | Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог» | 6 |
| 2.3. | Критерии отбора наставничества | 6 |
| 2.4. | Этапы реализации программы наставничества «Педагог – педагог» | 7 |
| III. | Организационный раздел | |
| 3.1. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. | 8 |
| 3.2. | Механизмы мотивации и поощрения наставников | 9 |
| | Дорожная карта | 10 |

*Эффективная система мотивации для наставников
должна быть создана, и это должно быть
эффективное современное наставничество,
передача опыта, конкретных навыков
В.В. Путин*

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 36 Красногвардейского района Санкт – Петербурга (далее – ГБДОУ), разработана в соответствии:

- с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- с распоряжением комитета по образованию Санкт – Петербурга № 1457 от 27. 07. 2020 г. «Внедрение методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт – Петербурга.
- с распоряжением комитета по образованию Санкт – Петербурга № 623 – р от 30.03.2022г. «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт – Петербурга».

Программа организации наставничества в ГБДОУ д/с № 36 — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов.

Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа реализуется через Управленческий проект Программы развития ГБДОУ д/с № 36 2021-2025 гг. (Приказ № 41 - р от 15.01.2021г.) «Педагог будущего», «Успех каждого ребёнка» направленный на вариативную, непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников, а также, обмена опытом между обучающимися (воспитанниками).

І. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Актуальность и новизна программы

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ГБДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ГБДОУ, районного, городского, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ГБДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов ГБДОУ.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ГБДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника. Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ГБДОУ, в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

2.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | «Помощь в овладении современными программами, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный педагог – непотный педагог» | Методическая поддержка. |

2.3. Критерии отбора наставника.

| | |
|--|--|
| Квалификация сотрудника | Должность: педагог первой или высшей категории. Приветствуется предыдущий |
| Показатель результативности | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей. |
| Профессиональные формы и навыки | - Глубокие знания методики дошкольного возраста; - Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - Знание компьютерных программ. |
| Профессионально важные качества личности. | - умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплина; - ответственность; - ориентация на результатах; - командный стиль. |
| Личные мотивы к наставничеству | - потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. |

2.4. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества. | Подготовка дорожной карты. |
| Представление программы наставничества в форме «Педагог – педагог» | Педагогический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающие добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование групп, пар. | Обсуждение вопросов. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете ГБДОУ |

III. Организационный раздел

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых 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.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества., промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ГБДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ГБДОУ;
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном, городском, региональном и федеральном уровнях;
- ✓ Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ГБДОУ;
- ✓ Создание на сайте ГБДОУ методической копилки с программами наставничества;
- ✓ Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- ✓ Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ГБДОУ.

«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества в ГБДОУ д/с № 36 на 2022 – 2025 учебные годы

| Мероприятия | Сроки | Ответственный |
|---|---------------------------|-----------------------|
| Информирование педагогического сообщества ГБДОУ о реализации программы наставничества. | Август – 2022г. | Заведующий, методист. |
| Формирование рабочей группы ГБДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества. | Август – 2022г. | Заведующий, методист. |
| Разработка дорожной карты и программ наставничества в ГБДОУ | Август – 2022г | Методист |
| Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ГБДОУ. | Сентябрь – 2022г. | Заведующий, методист |
| Наличие кураторов в ГБДОУ | Сентябрь – 2022г. | Методист |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программ наставничества. | Сентябрь – 2022г. | Куратор |
| Размещение на официальном сайте ГБДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества. | Октябрь – 2022г. | Методист, куратор |
| Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых. | Октябрь – 2022г. | Куратор |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. | Ноябрь – 2022г. | Куратор |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников. | Ноябрь – 2022г. | Методист, куратор |
| Проведение собеседования с наставниками. | Декабрь – 2022г. | Методист |
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников. | Январь – февраль – 2023г. | Методист, куратор |
| Обучение наставников. | Март – апрель – 2023г. | Методист, куратор |
| Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. | Май – 2023г. | Методист, куратор |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества по результатам встречи. | Май – 2023г. | Методист, куратор |
| Анализ анкет, формирование пар «наставник-наставляемый». | Июнь – 2023г. | Методист, куратор |

| | | |
|--|--------------------------------|-------------------------|
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. | Август - сентябрь – 2023г. | Методист, куратор |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого. | Октябрь – 2022г.- Май – 2023г. | Куратор |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества. | Май – июнь – 2023г. | Куратор |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. | Август – октябрь – 2023г. | Методист, куратор |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | Декабрь – 2023г. | Куратор |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества. | Январь – 2025г. | Куратор |
| Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости участием программы наставничества. | Февраль – март – 2024г. | Куратор |
| Проведение торжественного мероприятия для проведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. | Май – 2024г. | Заведующий, методист |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. | Август – 2024г. | Методист, Куратор |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. | Сентябрь – октябрь – 2024г. | Куратор |
| Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ГБДОУ. | Ноябрь – 2024г. | Методист, Куратор |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых. | Декабрь – 2024г. | Куратор |