

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