

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
протокол
от 30.08.2022 г. № 1



УТВЕРЖДЕНО
приказом
от 31.08.2022 г. № 127 п.1
Заведующий

А.С.Лищенко

**Программа
наставничества в ГБДОУ детский сад № 37
Приморского района Санкт-Петербурга»**

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Цель программы.....	3
3. Сроки реализации программы	4
4. Участники программы.....	4
5. Управление реализацией программы	4
6. Содержание программы	4
7. Этапы реализации программы.....	6
8. Ожидаемые результаты реализации программы	6
Приложение.....	7
Примерные мероприятия по реализации Программы «Наставничество в ГБДОУ детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга»	7

1. Пояснительная записка

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д. (в зависимости от типа наставничества).

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности. В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника, которая включает следующие структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и технологический.

Развитие системы наставничества в дошкольной образовательной организации предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

Актуальность

Необходимость разработки программы «Наставничество в ГБДОУ детский сад №37» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Существует ряд факторов, вызывающих сложности профессионального становления и роста начинающих педагогов:

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.

Учитывая эти факторы, очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ГБДОУ 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.

2. Цель программы

Цель: Оказание помощи специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

- Привить специалистам интерес к педагогической деятельности.
- Способствовать успешной адаптации специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ГБДОУ.
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
- 4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

- Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

1. Специалисты приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

3. Сроки реализации программы

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга.

4. Участники программы

- Заведующий Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга
- Старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга
- Наставники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга
- Наставляемые Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга

5. Управление реализацией программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

В дошкольной образовательной организации можно выделить категории педагогов, которым наставник может оказать помощь:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.

- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).
- Педагоги, нуждающиеся в развитии их профессиональных компетенций.

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.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), 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.

Квалификация сотрудника	Педагог (специалист), имеющий первую или высшую квалификационную категорию.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие дисциплинарных взысканий, документально подтверждённых жалоб от участников образовательного процесса
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
Профессионально важные личностные качества	<ul style="list-style-type: none"> • умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

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 программы представляются на итоговом педагогическом совете.

7. Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный - включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление наставляемых за педагогами-наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

II этап – Содержательный - включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ГБДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности наставляемыми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для специалистов по работе с родителями.
- Самообразование специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Наставничество будет успешным, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения специалистов, которая поможет им развить умение, на практике применить знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основная задача работы - повышение качества и эффективности образовательного процесса в ГБДОУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности педагогов.

III этап реализации программы – Итоговый - включает в себя:

- Показ наставляемыми открытых мероприятий.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

8. Ожидаемые результаты реализации программы

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

Примерные мероприятия по реализации Программы «Наставничество в ГБДОУ детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга»

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный
Организационная деятельность			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	сентябрь	Заведующий, старший воспитатель
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	октябрь	
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов - наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	сентябрь	
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	в течение года	
5	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	сентябрь	старший воспитатель
6	Утверждение формы программ/планов работы педагогов-наставников		
7	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов		
8	Формирование списков педагогов, нуждающихся в сопровождении		
9	Создание профессионального объединения педагогов-наставников (творческой группы)		
Проектировочная деятельность			
1	Разработка и утверждение состава участников реализации программы	сентябрь	Заведующий
2	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /рабочих совещаний по теме наставничества	в течение года	старший воспитатель
3	Разработка и утверждение планов работы педагогов - наставников	в течение года	
4	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	октябрь	
5	Разработка графика проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных сопровождаемых		
Информационно-консультационная деятельность			
1	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального уровней по вопросам наставничества	в течение года	старший воспитатель
2	Организация корпоративных семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных кон курсов по вопросам		

	наставничества для всех членов педагогического коллектива.		
3	Организация обучения наставников.		
4	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества		
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества		
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника		
Обобщение и распространение опыта			
1.	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	в течение года	старший воспитатель
2	Подготовка публикаций по вопросам наставничества		
3	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества		
4	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества		
5	Размещение лучших материалов из опыта работы наставников в методической библиотеке		
Контрольно-оценочная деятельность			
	Контроль за выполнением планов работы педагогов-наставников	в течение года	старший воспитатель
	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов-наставников к выполнению функций наставника	октябрь	
	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемых	октябрь	
	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	апрель	
	Проведение круглого стола, совещания по итогам реализации плана наставничества на год	май	