

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 60 комбинированного вида Кировского района Санкт - Петербурга**

ПРИНЯТО

решением Педагогического совета ОУ
Протокол № 1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим ГБДОУ детским садом № 60
Кировского района Санкт-Петербурга

Н.В. Еникеева

Приказ № 63 от 31.08.2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 60 комбинированного вида Кировского района Санкт - Петербурга**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2023**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Актуальность	3
3. Цель Программы	4
4. Сроки реализации Программы	4
5. Участники Программы	4
6. Управление реализацией Программы	4
7. Содержание Программы	5
8. Этапы реализации Программы	6
9. Ожидаемые результаты реализации Программы	7
10. Приложение	8

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «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.

2. АКТУАЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Необходимость разработки персонализированной программы наставничества ГБДОУ детского сада № 60 Кировского района Санкт-Петербурга» (далее – Программа) (далее – Образовательное учреждение, ОУ) 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 и малоопытных педагогов сотрудниками ОУ, т. е. не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому

основная задача руководителя ОУ и педагогического коллектива – это помощь молодым специалистам и малоопытным педагогам в адаптации к непростым условиям труда.

Таким образом, актуальность наставничества неоспорима.

3. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Цель: Оказание помощи специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ОУ.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
5. Оказать помощь в умении внедрять педагогические технологии и передовой педагогический опыт коллег в профессиональную деятельность.
6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

1. Специалисты, имеющие возможность личностного и профессионального роста.
2. Специалисты, адаптированные к корпоративной культуре Образовательного учреждения, чтущие кодекс этики и служебного поведения.
3. Специалисты, обладающие профессиональной компетентностью и мастерством.

4. Сроки реализации Программы

Программа является документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 60 Кировского района Санкт-Петербурга. Срок реализации 1 год.

5. Участники программы

1. Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60 Кировского района Санкт-Петербурга.
2. Старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60 Кировского района Санкт-Петербурга.
3. Наставники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60 Кировского района Санкт-Петербурга.
4. Наставляемые Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60 Кировского района Санкт-Петербурга.

6. Управление реализацией Программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- ✓ разработка ежегодных планов по ее реализации;

- ✓ организация 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 ОУ.

Программа является открытой, что предполагает внесение в неё 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.).

7. 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 помощи по развитию их профессиональных компетенций.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе ВУЗа / колледжа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Молодой специалист 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, специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения 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: первая или высшая квалификационная категория.
- ✓ Должность: воспитатель или специалист.
- ✓ Предыдущий опыт наставничества – наличие приветствуется.

Показатели результативности:

- ✓ стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- ✓ отсутствие необоснованных жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные знания и навыки:

- ✓ знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей раннего и дошкольного возраста;
- ✓ умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.

Профессионально важные качества личности:

- ✓ умение обучать других;
- ✓ умение слушать и слышать собеседника;
- ✓ ораторские способности (грамотная, интонационно окрашенная литературная речь);
- ✓ аккуратность, дисциплинированность, ответственность;
- ✓ ориентация на результат;
- ✓ командный стиль работы.

Личные мотивы к наставничеству:

- ✓ желание помогать коллегам (помощь в раскрытии потенциала новичка);
- ✓ потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Контроль за реализацией программы включает: посещение мероприятий, проводимые наставником и / или молодым специалистом, анализ планов и отчётов.

В конце учебного года результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

8. 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 ОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап включает в себя:

- ✓ Изучение Образовательной программы дошкольного образования.
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного плана образовательной работы.
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ОУ.
- ✓ Показ наставниками совместной образовательной деятельности с воспитанниками.
- ✓ Посещение наставниками совместной образовательной деятельности с воспитанниками, организованной наставляемыми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных приёмов, методов, педтехнологий и различных техник в работе с детьми.
- ✓ Консультации для наставляемых по работе с родителями.
- ✓ Самообразование наставляемых.
- ✓ Обсуждение подготовки, организации, проведения образовательной деятельности, использования приёмов и методов в различных ситуациях.

Критерии успешности Программы:

- ✓ понятное для всех участников образовательных отношений целеполагание;
- ✓ продуманная и спланированная методическая поддержка на основе изучения затруднений, профессиональных знаний и творческого потенциала наставляемых;
- ✓ созданная система сопровождения специалистов, помогающая развитию профессиональных умений, применению полученных знаний на практике, а также формированию педагогических навыков взаимодействия с детьми и их родителями;
- ✓ решение основной задачи системы сопровождения специалистов — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ОУ 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 поставленных целей и задач. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

9. 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.