

**Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад
№68 компенсирующего вида Невского
района Санкт-Петербурга**
ПРИНЯТА:

Педагогического Совета
ГБДОУ детский сад № 68
компенсирующего вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31.08.2023г

УТВЕРЖДЕНА:
Заведующий ГБДОУ
детский сад № 68
компенсирующего вида
Невского района Санкт-Петербурга
Приказ №112/23 от 31.08.2023г



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Срок реализации: 9 месяцев
Составитель: Королева Наталья Ильинична

Санкт-Петербург
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Цели, задачи программы.....	3
3. Определение основных понятий	4
4. Содержание программы.....	4
5. Методы, используемые в программе	5
6. Механизм реализации программы	5
7. Критерии оценки эффективности Программы	6
8. План мероприятий персонализированной программы наставничества	7
для оказания методической помощи молодому специалисту	

Пояснительная записка

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник»

Сергей Кириенко

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

В целевой системе наставничества отражена необходимость педагога, специалиста получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника, практических навыках по взаимодействию с воспитанниками, взаимодействие с семьей требует более тщательной подготовки педагогов и специалистов.

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников ГБДОУ детского сада №68, позволяющая облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогические сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение профессиональных задач перед ГБДОУ, наставником и коллегами.

Цели Программы: -оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Задачи:

1. Оказание методической помощи молодому специалисту, имеющему опыт работы в дошкольном образовании, но испытывающему профессиональные дефициты, находящемуся в состоянии адаптации к новому месту работы (далее - наставляемому) в повышении уровня профессиональной компетентности.
2. Помощь в ведении документации специалиста (перспективный и календарный планы коррекционно-образовательной работы, речевые карты, план по самообразованию, мониторинг и т.д.).
3. Приобщать начинающего специалиста к корпоративной культуре дошкольного образовательного учреждения.
4. Сформировать у начинающего специалиста потребности в непрерывном самообразовании.
5. Организация занятий, помощь в постановке цели и задач. Использование коррекционных технологий во время занятий.

Планируемые результаты: приобретение начинающим молодым специалистом личностного и профессионального роста.

1. Определение основных понятий

Наставничество -это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры дошкольного образовательного учреждения, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей.

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников. Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

Целевая группа:

Программа предназначена для педагогов, специалистов:

- молодой специалист- специалист с опытом работы по специальности до 3х лет

2. Содержание программы наставничества

Этапы становления начинающего специалиста:

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

I этап (подготовительный) – период адаптации: самый сложный период как для молодого специалиста, так и для помогающих ему коллег.

Содержание работы 1 этапа:

- Закрепление начинающего специалиста за наставляемым (кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества).
- Подбор нормативных документов, методической литературы для изучения начинающему специалисту.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

II этап (реализационный) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск современных методов и приемов работы с воспитанниками, формирование своего стиля в работе.

Содержание работы II этапа:

- Совместное составление календарного и перспективного коррекционных планов работы, проектирование образовательного процесса.
- Совместное изучение новых технологий и применение их в работе с воспитанниками.
- Ознакомление начинающего специалиста с организацией, структурой логопедического кабинета.
- Показ логопедического занятия с воспитанниками, индивидуальной работы с ребёнком.
- Консультации для молодого специалиста по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников.
- Самообразование молодого специалиста.
- Обсуждение коррекционной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.

III этап (аналитический) – период саморазвития, совершенствования, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Содержание работы III этапа:

- Показ открытых занятий.
- Подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим специалистом целей и задач в период наставничества.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. Начинать специалистом считается, как правило овладевший основами педагогики и психологии, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться.
- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.
- Происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога

- Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.
- Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.
- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной

деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- Сокращает срок адаптации новых сотрудников.
- Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива.
- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.
- Способствует развитию навыков коммуникаций.
- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

3. Методы, используемые в Программе:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой дошкольного образования, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных, воспитательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

4. Механизм реализации программы

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце 2022-2023 учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие наставляемого педагога и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого педагога.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме

«педагог

— наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

5. Критерии оценки эффективности Программы:

- на основании оценки заведующим итогов прохождения Программы молодым специалистом;
- на основании проведения открытого занятия в конце учебного 2023-2024 года;
- оценки качества работы наставника.

Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам.

Оценка эффективности плана мероприятий Программы наставничества производится на основании полученных результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

План мероприятий персонализированной программы наставничества для оказания методической помощи молодому специалисту

Период реализации с 01.09.2023 по 31.05.2024

Молодой специалист: _____ Должность: _____

Педагог наставник: _____ Должность: _____

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки	Отметка о выполнении
1.	Оказание помощи в оформлении и работы с документацией. Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале учебного года.	Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с нормативными документами, правилами оформления документации специалиста, мониторинг детского развития.	Заведующий, Старший воспитатель, наставник, наставляемый	сентябрь 2022	
2	Помощь молодому педагогу в составлении плана работы по самообразованию.	Консультация	Заведующий, Старший воспитатель наставник, наставляемый	октябрь 2023	
3	Изучение различных методик проведенных занятий, совместная разработка конспектов и технологических карт для детей в группе компенсирующей направленности.	Совместная разработка технологических карт молодым педагогом (наставляемым) и наставником	Заведующий, Старший воспитатель, наставник, наставляемый	Ноябрь 2023	
4	Самостоятельное проведение занятия на основе составленной технологической карты.	Посещение педагогом (наставляемым) занятий, режимных моментов у наставника, Проведение занятия	Заведующий, Старший воспитатель наставник, наставляемый	Декабрь 2023	
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе компенсирующей направленности	Консультация, обмен опыта, совместный подбор материала	Заведующий, Старший воспитатель наставник, наставляемый	Январь 2024	
6.	Подготовка к родительским консультациям: определение круга	Совместное составление протокола родительского	Заведующий, Старший воспитатель наставник,	Февраль 2024	

	вопросов, правила оформления протокола родительской Консультации, совместные мероприятия с родителями (конкурсы, тематические выставки и праздники)	собрания наставником и наставляемым	наставляемый		
7.	Коррекционная, развивающая работа	Посещение молодым педагогом (наставляемым) наставника, практический мастер класс (приёмы)	Заведующий, Старший воспитатель наставник, наставляемый	Март 2024	
9.	Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в конце учебного года.	Совместная формулировка выводов по результатам педагогической диагностики, оформление итоговых результатов мониторинга	Заведующий, Старший воспитатель наставник, наставляемый	Май 2024	
10.	Итоговое открытое занятие наставляемого и подготовка к выступлению на педсовете	Совместный анализ проведённого открытого занятия наставляемого	Заведующий, Старший воспитатель наставник, наставляемый	Апрель-Май 2024	

Результаты выполнения плана мероприятий по персонализированной программе наставничества:

Выполнено: _____ пунктов плана.

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения _____

Выводы: _____