

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 45 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБДОУ № 45 Приморского района

Протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
ГБДОУ № 45 Приморского района
_____ Е.Д. Спичак

Приказ № 96 п.2 от 31.08.2022

Программа наставничества

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 45 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБДОУ детский сад №45 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 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», Распоряжения Комитета по образованию от 27 июля 2020 г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

Образовательный процесс Детского сада характеризуется следующими успехами и проблемами:

- сильные стороны: развитая материально-техническая база; наличие условий для повышения качества образования; стабильный коллектив педагогических работников; сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта, эффективное взаимодействие с социальными партнерами); ГБДОУ расположен в районе с крупными зелёными зонами, что позволяет воспользоваться в образовательном процессе географической доступностью парков, скверов, лесопарков.

- слабые стороны: не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий; недостаточная согласованность позиций родителей и педагогов в области воспитания и образования; негативное влияние внешней среды на развитие личности, общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры детей дошкольного возраста.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества, доступности и эффективности дополнительного образования детей, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБДОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБДОУ разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»), Уставом ГБДОУ и определяет порядок организации наставничества в ГБДОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБДОУ, принята на заседании педагогического совета ГБДОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБДОУ основывается на следующих принципах:

- обеспечения суверенных прав личности, предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации Программы должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию Программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, предполагает реализацию в ГБДОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;
- личной ответственности, которые предполагают ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «педагог – педагог», «руководитель – педагог».

1.5. ~~Областями потребностей, в которых может проходить взаимодействие наставников~~

1.6. Планируемые результаты реализации Программы:

- измеримое улучшение показателей ГБДОУ в образовательной и социокультурной сферах;
- улучшение психологического климата в ГБДОУ внутри педагогического коллектива, связанно с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ГБДОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» и «внешнем контуре».

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников.

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами ГБДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБДОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы:

№	Этапы	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Изучение поступающих федеральных, региональных и районных нормативных документов и тематических методических материалов.2. Изучение документов и включение педагогов в мероприятия Года педагога и наставника (Указ президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника от 27.06.2022 № 401»).3. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:<ul style="list-style-type: none">• приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ (Приложение 1) - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ)• приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп4. Подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.5. Информирование педагогического коллектива ГБДОУ о реализации положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ на 2022-2023 гг.<ul style="list-style-type: none">• выступление на Педагогическом совете• выступление на методических советах

2. **Формирование**
1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.
2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий

документ подписан электронной подписью
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 45 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Спичак Елена Дмитриевна,
ЗАВЕДУЮЩИЙ

15.02.24 18:15 (MSK) Сертификат A9AAAF38FE78016F48859EFC801A8900

		на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	<p>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2) Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>3) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>
4.	Отбор и обучение	<p>1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов.</p> <p>2) Собеседования с наставниками.</p> <p>3) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</p> <p>4) Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.</p>
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1) Формирование наставнических пар/групп.</p> <ul style="list-style-type: none"> • встреча молодых специалистов с заведующим детского сада • проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола • анализ анкет и формирование тандемов/групп. • рабочие встречи участников программы (наставников и наставляемых) • информирование участников о сложившихся тандемах/группах • закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБДОУ. <p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>2. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>3. Проведение итогового мероприятия по подведению итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации.</p> <p>5. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в банк наставников и банк наставляемых.</p>
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	<p>1. Ведение страницы «Наставничество» на сайте ГБДОУ.</p> <p>2. Размещение в новостной странице сайта постов, отражающих ход реализации системы (целевой модели) наставничества.</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБДОУ: размещение информации на официальном сайте ГБДОУ (рубрика «Наставничество») и в официальных группах ГБДОУ в социальных сетях.

На этапе завершения Программы предусмотрен итоговый педсовет.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБДОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», и «руководитель - педагог».

3.3. **Форма наставничества «руководитель – педагог», «педагог-педагог».**

Цель: успешное закрепление в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в ГБДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Куратор – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием

с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	• Установочная встреча наставника и наставляемого. • Определение спектра проблем обучающихся.	Ноябрь-декабрь 2022	Куратор Программы наставничества

	• Определение графика и формата взаимодействия.		
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	январь 2023	Наставники
	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	январь 2023	Наставники
	Взаимодействие наставников и наставляемых	Ноябрь-декабрь 2022	Куратор Программы наставничества, наставники
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	март 2023	Куратор Программы наставничества, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь 2023-май 2023	Наставники
	Участие наставников конкурсе пед. достижений наставников «Рядом и чуть впереди»	Февраль – март 2023	Куратор Программы наставничества, наставники
	Участие наставников и наставляемых в ежегодной районной научно-практической конференции «Опыт. Находки. Перспективы». Презентация своего педагогического опыта.	Май 2023	Куратор Программы наставничества, наставники
	Подготовка и проведение итогового педсовета.	Май 2023	Куратор Программы наставничества, наставники
Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете ГБДОУ.	Май 2023	Куратор Программы наставничества, наставники

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 45 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Спичак Елена Дмитриевна,
ЗАВЕДУЮЩИЙ

15.02.24 18:15 (MSK)

Сертификат A9AAF38EE78016F4B859EECE801A8D00

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении «Целевой модели».

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй

- по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы параметры

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
 - экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
 - определение условий эффективного наставничества;
 - анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
 - сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 45 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Спичак Елена Дмитриевна,
ЗАВЕДУЮЩИЙ

15.02.24 18:15 (MSK)

Сертификат A9AAF38EE78016F4B859EECE801A8D00