

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Образовательного учреждения
Протокол № 5 от 30.08.2022

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 69
Приморского района Санкт-Петербурга
М.Ю. Иванова
Приказ № 91/28-Д от 31.08.2022



Программа наставничества

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга**

1. Пояснительная записка

1.1. Настоящая Программа наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга¹ разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга.

1.2. *Целью* реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников² разных уровней образования Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга³.

1.3. *Задачи* Программы:

- реализация Положения о системе наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга;
- разработка и реализация моделей наставничества в ОУ;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в Программе;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ОУ;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества.

1.4. *Ожидаемые результаты* внедрения целевой модели наставничества:

- непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогических работников;
- самореализация и закрепление молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- обеспечение методической и информационной помощи педагогам, повышение качества образовательного процесса;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций;
- профессиональная и должностная адаптация педагога;
- улучшение психологического климата в ОУ внутри педагогического коллектива, повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

1.5. В Программе используются следующие понятия и термины.

¹ Далее по тексту - Программа

² Далее по тексту - педагоги

³ Далее по тексту - ОУ

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник ОУ, ответственный за координацию и оперативный контроль внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогов ОУ.

Сокуратор – сотрудник ОУ, ответственный за координацию внедрения системы (целевой модели) наставничества и поддержку педагогов ОУ.

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ОУ.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2. Структура управления

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Заведующий	<p>Осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ.</p> <p>Издает локальные акты ОУ о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в ОУ.</p> <p>Утверждает куратора и сокуратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их.</p> <p>Утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ.</p> <p>Издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп.</p> <p>Способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников,</p>	В течение всего периода

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
	аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.	
Куратор Программы	<p>Актуализирует информацию о наличии в ОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.</p> <p>Разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ.</p> <p>Формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта.</p> <p>Курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества.</p> <p>Организует совместно с сокуратором мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ.</p> <p>Ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам.</p>	В течение всего периода
Сокуратор Программы	<p>Ведёт банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта ОУ/страницы, социальных сетей.</p> <p>Организует совместно с куратором мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ.</p> <p>Осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в ОУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.</p>	В течение всего периода
Наставники	<p>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>Реализация формы наставничества «Учитель-логопед - педагог».</p> <p>Реализация формы наставничества «Педагог – педагог».</p>	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	Сбор предварительных запросов от потенциальных	Дорожная карта

Этапы	Мероприятия	Результат
условий для реализации Программы	наставляемых. Информирование и выбор форм наставничества.	реализации наставничества.
Формирование базы наставляемых	Действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Сформированная база наставников.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора.	Сформированные наставнические пары/группы.
Организация реализации Программы	Работа в каждой паре/группе, комплекс последовательных встреч.	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Представление на итоговом Педагогическом совете лучших практик наставничества.

4. Кадровые условия реализации Программы

4.1. В целевой модели наставничества выделяется четыре главные роли:

4.1.1. *Куратор* – сотрудник ОУ, ответственный за координацию и оперативный контроль внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

4.1.2. *Сокуратор* – сотрудник ОУ, ответственный за координацию внедрения системы (целевой модели) наставничества и педагогическую поддержку сопровождения наставляемых педагогических работников

4.1.3. *Наставник* – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

4.4.4. *Наставляемый* – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

4.2. Реализация Программы происходит через работу куратора и сокуратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется *куратором, сокуратором, педагогами*.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов со стажем работы от 0 до 5 лет;
- педагогов, имеющих стаж работы, но вновь пришедших на работу в ОУ;
- педагогов, вступающих в новую должность;
- педагогов, желающих овладеть современными педагогическими технологиями, ИКТ-компетенциями.

База наставников формируется из:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ОУ;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ОУ и от потребностей педагогов.

5. Формы наставничества в ОУ

Программа предусматривает две формы наставничества: «Учитель-логопед – педагог», «Педагог – педагог».

5.1. Форма наставничества «Учитель-логопед – педагог».

Цель: обеспечивать методическую и информационную помощь педагогам по проектированию и реализации образовательного процесса по образовательной области «Речевое развитие».

Задачи:

- планирование и осуществление наставнической деятельности;
- изучение деятельности наставляемых, выявление существующих проблемы, ранжирование их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса;
- осуществление мониторинга деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- методическая, информационная и другие виды помощи;
- организация обучения в различных формах:
 - консультация, беседа, дискуссия;
 - семинар-практикум;
 - мастер-класс;
 - моделирование и анализ ситуаций;
 - посещение открытых мероприятий и их анализ;
- помощь в оснащении РППС в рамках задач индивидуальной программы наставничества.
- расширение общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере.

Ожидаемые результаты:

- непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогических работников;
- обеспечение методической и информационной помощи педагогам, повышение качества образовательного процесса;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Педагог (специалист, новатор, ветеран труда, победитель или лауреат профессиональных конкурсов), готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.	Педагог, испытывающий трудности при реализации образовательной области «Речевое развитие».
	Педагог, желающих овладеть современными педагогическими технологиями.

5.2. Форма наставничества «Педагог – педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- планирование и осуществление наставнической деятельности;
- изучение деятельности наставляемых, выявление существующих проблемы, ранжирование их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса;
- осуществление мониторинга деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- методическая, информационная и другие виды помощи;
- организация обучения в различных формах:
 - консультация, беседа, дискуссия;
 - семинар-практикум;
 - мастер-класс;
 - моделирование и анализ ситуаций;
 - посещение открытых мероприятий и их анализ;
- помощь в оснащении РППС в рамках задач индивидуальной программы наставничества.
- расширение общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере.

Ожидаемые результаты:

- непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогических работников;
- самореализация и закрепление молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- обеспечение методической и информационной помощи педагогам, повышение качества образовательного процесса;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций;

- профессиональная и должностная адаптация педагога;
- улучшение психологического климата в ОУ внутри педагогического коллектива, повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонный к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа ОУ.	Молодой/начинающий педагог с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОУ.
Опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи, одной и той же возрастной группы обучающихся, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую и педагогическую поддержку.	Педагог, имеющий стаж работы, но вновь пришедший на работу в ОУ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОУ.
Педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками. Педагог (специалист, новатор, ветеран труда, победитель или лауреат профессиональных конкурсов), готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.	Педагог, желающих овладеть современными педагогическими технологиями, ИКТ-компетенциями.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

6.1. Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

6.2. 1 этап.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит сокуратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества.

6.3. 2 этап.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- качество изменений в образовательном процессе.;

6.3. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы наставничества в ОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определенные эффективность участников наставнической деятельности и в ОУ	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях.			

Примечание:

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы 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.

По результатам мониторинга можно:

- 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;

- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ОУ;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в ОУ.

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОУ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус ОУ, повысит качество образования в ОУ в целом.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на государственном уровне;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.