

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №103 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТА

на педагогическом совете
протокол №1 от 31.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий ГБДОУ детский сад №103
компенсирующего вида
Невского района Санкт-Петербурга
И.В. Морковкина
Приказ №136 от 31.08.2022 г.



ПРОГРАММА

**по организации наставничества «Педагогическая шкатулка»
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад №103 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга
на 2022 – 2023 учебный год**

Санкт-Петербург

2022г.

Пояснительная записка

В настоящее время в приоритетном национальном проекте «Образование» тема мотивации и поддержки молодых педагогов проходит красной нитью в каждом из составляющих национальный проект федеральном проекте. Это и «Учитель будущего», и «Социальные лифты для каждого», и «Молодые профессионалы», «Современная школа». При поступлении на работу молодой специалист испытывает серьезный стресс, сталкивается с определенными трудностями. Именно в этот момент важно поддержать молодого специалиста. От того, насколько легко он преодолет данный этап, зависит становление педагога как профессионала и его верность выбранной профессии.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Пройдя через различные формы методической работы, педагоги не только повышают свой профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они ещё не умеют. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что окончившему университет?

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт 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.

В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов возникла идея создания в ГБДОУ программы наставничества «Педагогическая шкатулка». При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества направлена на работу с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации

деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 учебный год

Цель: Оказание практической помощи молодым педагогам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОО.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
6. Систематизировать и структурировать знания и опыт педагогов-наставников.

Принципы программы наставничества:

1. Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
2. Принцип индивидуализации и персонализации, направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития.
3. Принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.
4. Принцип системности и стратегической целостности.

Целевые группы реализации программы наставничества:

1. Молодые специалисты со стажем до 3х лет.
2. Вновь принятые педагоги (педагоги, прошедшие переподготовку).
3. Опытные педагоги (наставники).
4. Социальные партнеры.
5. Администрация ГБДОУ.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

1. Быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
2. Плавный «вход» молодого педагога в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников.
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов.
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифрофикации образования.
6. Эффективный способ самореализации педагогов-наставников.
7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации.
8. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
9. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
10. Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми.

Формы наставничества:

Наставнические пары

В начале учебного года издаётся приказ(ы) о закреплении наставнических пар, подбираются и закрепляются пары наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.).

Каждый педагог наставник разрабатывает персонализированную программу наставничества и план мероприятий в соответствии с утвержденной формой (приложение 1).

Ежемесячный клуб «Педагогическая шкатулка»

Форма предполагает ежемесячные встречи в соответствии с планом, организаторами которых являются педагоги наставники. Принять участие могут молодые специалисты со стажем до 5 лет, вновь принятые педагоги (педагоги, прошедшие переподготовку).

План ежемесячных встреч клуба «Педагогическая шкатулка»

Наименование мероприятия	Сроки реализации
1. «Шкатулка педагогических идей» - включение в проект.	Сентябрь

2. Тренинг «Мои ожидания, первые шаги»	Октябрь
3. Музыкальная гостиная – у камина: релаксация, медитация, фонотека песен, сказок	Ноябрь
4. «Наши достижения» - представления кейсов изменений, какие открытия совершили вместе с наставниками.	Декабрь
5. Анкетирование «Выявление способностей воспитателя к саморазвитию (И.В.Никишиной)	Январь
6. Педагогические мастерские «Повторение - мать учения»	Февраль
7. Тренинг «Ценности образовательного пространства»	Март
8. Встреча «Влияние фактора мотивации на изменения качества образования»	Апрель
9. Тренинг «Перезагрузка-2023»	Май

Флеш-наставничество

Форма предполагает наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Флеш-наставничество является новой концепцией наставничества, суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

Этапы реализации программы:

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий¹
1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации», – приказ о закреплении наставнических пар/групп, – подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка и выбор подходящих наставников 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Реализация программы в течение учебного года. 4) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». 3) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

Формы работы педагогов в рамках программы:

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Организации-партнёры	Уровень образовательной организации
<ul style="list-style-type: none"> • Курсы повышения квалификации • Семинары, конференции • Конкурсы педагогического мастерства • Вебинары • Методические объединения 	<ul style="list-style-type: none"> • Диалог, беседа • Индивидуальные, подгрупповые консультации • Анкетирование, опрос • Мастер-класс

<ul style="list-style-type: none"> • Аттестация 	<ul style="list-style-type: none"> • Просмотры открытых занятий • Семинар, практикум, коучинг • Самоанализ
--	---

Заключение

Таким образом, в результате реализации программы мы получим педагога, который заинтересован в своем профессиональном росте, готового участвовать в разнообразных конкурсах, конференциях, семинарах, запланированных мероприятиях ДООУ. Педагога готового получать новые знания, и распространять опыт работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары, публикации. У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Предотвратим эмоциональное выгорание педагогов, улучшим их эмоциональное состояние, удовлетворенность работой, понизим количество оттока педагогов из профессии.

**Шаблон персонализированной программы
наставничества педагога ГБДОУ детский сад
№103 компенсирующего вида
Невского района Санкт-Петербурга _____**

Паспорт программы

Срок реализации – 1 год

Наставник – ФИО, ДОЛЖНОСТЬ, ПЕД СТАЖ

Наставляемый – ФИО, ДОЛЖНОСТЬ, ПЕД СТАЖ

Пояснительная записка

Краткое описание дефицитов и потребностей наставляемого	
Цель программы	
Задачи программы	
Содержание деятельности, сроки	
Промежуточные результаты, сроки	
Планируемые результаты, сроки	
Расписание встреч	
Режим работы	Очный
Формы и виды наставничества	

План мероприятий

1	<i>Устранение дефицитов правовой компетентности</i> Форма работы, мероприятие	Результат: ...	Сентябрь 2022
2	<i>Устранение дефицитов методической компетентности</i> Форма работы, мероприятие		
...	<i>Устранение дефицитов профессиональной компетентности (в практической деятельности)</i> Форма работы, мероприятие		
	<i>Устранение дефицитов психолого-педагогической компетентности</i> Форма работы, мероприятие		
	<i>Устранение дефицитов ИКТ-компетентности</i> Форма работы, мероприятие		
	<i>Устранение дефицитов воспитательной компетентности</i> Форма работы, мероприятие		
	<i>Решение профессиональных затруднений наставляемого</i> Форма работы, мероприятие		
	<i>Решение задач по удовлетворению профессионально-личностных потребностей наставляемого</i> Форма работы, мероприятие		

