



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 62 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
ГБДОУ детского сада №62
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом № 144 от 30.08.2024 г.
Заведующим ГБДОУ № 62
Невского района Санкт-Петербурга
О.М. Бойковой



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

по теме:

**«Психолого-педагогическое сопровождение детей дошкольного возраста
для создания безопасной и доверительной атмосферы в ДОУ»**

Разработали:
Заместитель заведующего
Шагиахметова А.С.
Воспитатели:
Кулешова Ф.Г.
Позняк Т.В.
Майстренко В.В.
Коновалова О.В..

Санкт-Петербург
2024

Содержание программы

1. Пояснительная записка
2. Цель и задачи программы
3. Нормативно-методическое обеспечение реализации программы
4. Этапы реализации программы
5. Оценка эффективности программы наставничества.

1. Пояснительная записка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

- Различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

- Необходимое взаимодействие семьи и ДОО в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями (законными представителями). Персонализированная Программа наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 62 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт – Петербурга - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Актуальность

Психологическая безопасность образовательного процесса - это состояние психологической защищенности ребенка от угроз его достоинству, душевному благополучию, позитивному мировосприятию и отношению к самому себе. В настоящее время обеспечение психологической безопасности является одним из требований, предъявляемых к организации образовательного процесса, а также одним из показателей качества образования.

Обеспечение полноценного развития дошкольника предполагает решение основной задачи ДОО - охраны жизни и укрепления физического и психического здоровья воспитанников. Деятельность ДОО по решению этой задачи состоит в обеспечении безопасных и психологически комфортных условий для каждого ребенка, поэтому темой данной Программы была выбрана: «Психолого-педагогическое сопровождение детей дошкольного возраста для создания безопасной и доверительной атмосферы в ДОО».

Из всех видов наставничества участниками кластера «Психолого-педагогическое сопровождение детей дошкольного возраста для создания безопасной и доверительной атмосферы в ДОУ» было выбрано реверсивное наставничество, которое предполагает обмен опытом между педагогом младшим по возрасту или начинающим педагогом и опытным педагогом с большим стажем работы.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает. Программа направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Персонализированная Программа наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей. Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024г. не менее 70 % педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед

образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБДОУ детского сада № 62 Невского района Санкт-Петербурга. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практические передачи профессиональных и иных навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один

наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и т.д.

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в ГБДОУ детском саду № 62 Невского района Санкт-Петербурга, является реверсивное наставничество. Реверсивное наставничество наравне с традиционным, подразумевает взаимодействие между двумя или несколькими педагогическими работниками. При этом опытный, квалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подшефным младшего по этим параметрам педагога, который становится его наставником в вопросах актуальных образовательных технологий, тенденций, направлений. Ни для кого не секрет, что молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируется на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности

намного выше, чем у педагогов старшего поколения. В нашем детском саду реверсивная модель наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий.

2. Цель и задачи программы

Цель: Создание условий для формирования и сохранения физического и психологического здоровья дошкольников и других участников образовательного процесса.

Достижение цели через решение ряда задач:

1. Создавать атмосферу безопасности и доверия в ДОУ;
2. Содействовать укреплению позитивного фона настроения и снятия психологического напряжения у детей дошкольного возраста;
3. Создавать условия для снятия мышечного и эмоционального напряжения путем применения разнообразных приемов релаксации.

Ожидаемые результаты:

1. Педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления специалиста.
4. Будут созданы условия для формирования и сохранения физического и психологического здоровья дошкольников и других участников образовательного процесса.

Внедрение и реализация Персонализированной Программы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Педагогическая деятельность в обеспечении психолого-педагогической поддержки развития личности ребенка в образовательной организации – это переплетения действий педагогов. Эти действия, эти влияния могут быть едины, могут дополнять друг друга, но могут вступать в противоречия и взаимно уничтожать усилия каждого из субъектов.

Исходя из понимания целей и задач психолого-педагогического сопровождения, определяется спектр психолого-педагогических технологий (Педагогическая технология).

Психолого-педагогическое сопровождение в полном объеме относят к педагогическим технологиям) – строгое научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий; систематическое и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного учебно-воспитательного процесса. Технологичность подобного процесса позволяет с большой определенностью предсказывать и достигать планируемых результатов и обеспечивать благоприятные условия для развития личности.

Психолого-педагогическое сопровождение – это целостная, системно организованная деятельность психолога и педагогического коллектива, в процессе которой создаются социально-психологические и педагогические условия для успешного обучения и развития каждого ребенка в дошкольной среде.

Занимая одну из ключевых позиций в образовательном учреждении, педагог-психолог выполняет обязанности:

- Отвечает за измерение результатов обучения, то есть, в частности, за определение уровня формирования компетенций дошкольников;
- Отвечает за учет особенностей развития каждого ребенка в процессе обучения, соответствие этого процесса его индивидуальным возможностям.

3. Нормативно-методическое обеспечение реализации Персонализированной Программы наставничества

Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

- Указ президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» № 401 от 27 июня 2022года;

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, приказ Минобрнауки № 1155 от 17.10.2013г, (ФГОС ДО);

- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020№ МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)»

4. Этапы реализации программы

План мероприятий по реализации системы наставничества педагогических работников по направлению работы кластерного объединения «Психолого-педагогическое сопровождение для создания безопасной и доверительной атмосферы в ДОУ» на 2024-2025 гг.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки
1.	Подготовительный этап.	Изучение нормативно-правовых основ и принципов построения РППС в соответствии с под темами проекта.	1. Проведение педагогической диагностики, постановка цели кластерного объединения, определение задач, составление модели предметно-развивающей среды группы. 2. Привлечение родителей в организацию и создание предметно-развивающей среды.	Октябрь-ноябрь 2024 г.
2.	Организационный этап.	Создание плана психолого-педагогического сопровождения кластерного объединения.	1. Создание презентаций, оформление материалов по проекту. 2. Формирование кластера, составление плана и распределение направлений деятельности педагогов.	Декабрь-февраль 2024-2025 г.
3.	Этап реализации.	Диссеминация опыта педагогов ДОУ.	1. Презентация распространению опыта педагогов. 2. Обсуждение проведенного мероприятия педагогами ДОУ.	по с Март –апрель 2025 г.

4.	Аналитический этап.	Мониторинг педагогической деятельности участников кластерного объединения.	1. Анализ и обобщение результатов работы кластерного объединения. 2. Промежуточная самооценка участия педагогов в проекте через анкетирование и опросы педагогов. 3. Диагностика воспитанников и анкетирование родителей.	Май 2025 г.
5.	Заключительный этап.	Проведение круглого стола, представление РППС по подтемам проекта.	1. Итоговая рефлексия педагогов для обобщающей работы кластерного объединения. 2. Прогнозирование и выбор направлений дальнейшей деятельности работы педагогов.	Сентябрь-октябрь 2025 г.

Формы организации работы: деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, в то числе с родителями, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом, педагогом-специалистом целей, задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами). Куратор осуществляет контроль за реализацией Программы и за работой наставников и кластера в целом. На основе плана мероприятий по реализации системы наставничества педагогических работников по направлению работы кластерного объединения каждый педагог составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает посещение занятий, мероприятий для педагогов, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы представляются на итоговом Педагогическом совете.

5. Оценка эффективности программы наставничества.

- Мониторинг педагогической деятельности участников кластерного объединения.

1. Анализ и обобщение результатов работы кластерного объединения.

2. Промежуточная самооценка участия педагогов в проекте через анкетирование и опросы педагогов.
3. Диагностика воспитанников и анкетирование родителей (законных представителей).

(Май 2025 г.)

- Проведение круглого стола, представление РППС по подтемам проекта.

1. Итоговая рефлексия педагогов для обобщающей работы кластерного объединения.
2. Прогнозирование и выбор направлений дальнейшей деятельности работы педагогов.

(Сентябрь - октябрь 2025 г)