

«Стратегия наставничества в ДОО: новые формы и практики»



2023
ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Харитоненкова Ирина Александровна,

заместитель заведующего ГБДОУ
детский сад № 35 Невского района
Санкт-Петербурга

Залукаева Мария Дмитриевна,

старший воспитатель ГБДОУ детский
сад № 35 Невского района Санкт-
Петербурга



Вы здесь: Главная » СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ



СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА
Раздел I. УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ
Нормативно-правовое обеспечение
Локальные акты
Формы документов для работы
Мониторинг и оценка
Методические материалы
Раздел II. "РАСТИТЬ МАСТЕРА"
Внутриорганизационное обучение
Повышение квалификации педагогов
Опыт наших педагогов
Аттестация педагогических работников
Педагогический совет
Раздел III. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА
Дополнительные меры поддержки педагогов
Профсоюз
Опорные центры Невского района

УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

- Нормативно-правовое обеспечение
- Локальные акты
- Формы документов для работы
- Мониторинг и оценка
- Методические материалы



"РАСТИТЬ МАСТЕРА"

- Внутриорганизационное обучение
- Опыт наших педагогов
- Аттестация педагогических работников

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

- Дополнительные меры поддержки педагогов
- Профсоюз



УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

Локальные акты

БЛОК-СХЕМА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО



- Приказ_о_наставничестве.pdf
- Индивидуальный_план_наставника_Приложение.pdf
- Список_наставников_и_наставляемых_Приложение.pdf
- Положение_о_наставничестве_Приложение.pdf

Формы документов для работы

- План_работы_детского_сада_по_наставничеству.pdf
- Примерный_план_работы_наставника.pdf
- Методические_рекомендации_для_ДОО.pdf
- Программа_наставничества_ДОО.pdf

Мониторинг и оценка

- АНКЕТА_ДЛЯ_НАСТАВНИКА.pdf
- АНКЕТА_ДЛЯ_СТАЖЕРА.pdf
- ИТОГОВАЯ_ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ_КАРТА.pdf
- КОМПЛЕКТ_ДИАГНОСТИЧЕСКИХ_МАТЕРИАЛОВ_ДЛЯ_ИССЛЕДОВАНИЯ_УСПЕШНОСТИ_ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ_СИСТЕМЫ_НАСТАВНИЧЕСТВА_В_ДОО



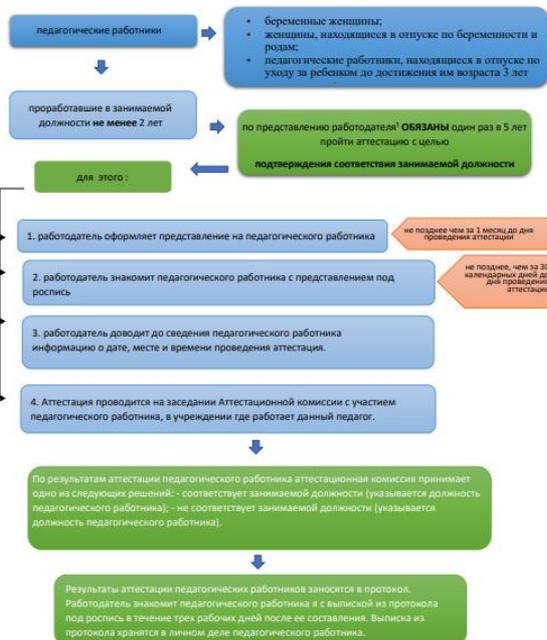
«РАСТИТЬ МАСТЕРА»

ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

Организация внутрифирменного обучения, как средство повышения квалификации педагогов в ДОУ

Архипова Елена Алексеевна, заведующий
Крундышева Вера Ивановна, зам. заведующего
Долматова Людмила Алексеевна, научный руководитель
Залукаева Мария Дмитриевна, воспитатель

Блок-схема аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию и не изъявивших желание проходить (или не прошедших) аттестацию для установления уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории



оводителей ГБДОУ по использованию
тия воспитанников ДОУ как инструмента,
разовательной программы дошкольного
вания

разовательного процесса и эффективности
инципах SMART

ОПЫТ НАШИХ ПЕДАГОГОВ

ВЫТКАЛОВА АННА ВИТАЛЬЕВНА

Участие в конкурсе педагогических достижений "Мир в твоих руках", 2021, номинация "Воспитатель года"

Квест-игра "Загадки вепского ..."
Квест-игра «Загадки вепского народа»
для детей старшего дошкольного возраста

Выткалова Анна Витальевна
ГБДОУ детский сад № 35

Номинация: «Воспитатель года»
Районный конкурс педагогических достижений

191318 Санкт-Петербург

Посмотреть на YouTube

Квест-игра "Загадки вепского народа"

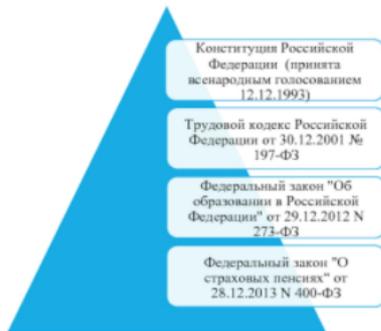
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №135
Иванского района Санкт-Петербурга

«Опыт работы по воспитанию патриотических чувств у детей старшего дошкольного возраста через ознакомление с культурой малых народов Ленинградской области»

Выткалова, Анна Витальевна

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Нормативно-правовое регулирование мер социальной поддержки педагогических работников



"Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция)

Федеральный закон "О страховых пенсиях" от 28.12.2013 N 400-ФЗ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Документ: Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 03.09.2021 № 651 "Об установлении единовременной денежной выплаты отдельным категориям граждан в Санкт-Петербурге"

Документ: Распоряжение Комитета по образованию от 03.09.2021 № 2508-р "Об утверждении перечня должностей и профессий работников государственных организаций"

Документ: Заявление о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки работников государственных учреждений

ПРОФСОЮЗ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ГБДОУ детского сада № 35



Задачи



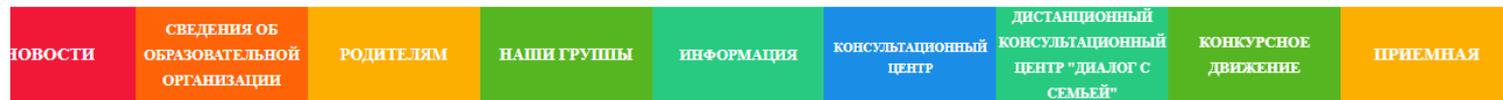
Представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза; Заключение соглашений, коллективных договоров в интересах работников;

Презовратительная функция. Оказание консультационно-юридической помощи;

Социальное страхование. Участие в создании нормальных условий труда. Охрана труда;

Участие в решении вопросов защиты профессиональных интересов работников образования;

Организация культурно-массовой работы. Организация экскурсий, поездок.



Вы здесь: [Главная](#) > [Информация](#) > [Наставничество](#)

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

[Вебинар Министерства Просвещения «Наставничество педагогических работников: задачи, итоги, перспективы»](#)

Документы по наставничеству

[Приказ об утверждении положения о системе \(целевой модели\) наставничества](#),

[Положение о наставничестве ГБДОУ № 35](#),

Вебинар "Пять составляющих успешного внедрения менторинг"



Наставничество

Документы по наставничеству

ИОП Система наставничества ДОУ

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ИМЦ НЕВСКОГО РАЙОНА

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА СПБ АППО

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ РЕСУРС ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Мероприятия. Наставничество

Программа наставничества в ITRD



ТЕЗАУРУС

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

Наставник – участник программы (целевой модели) наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, **готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов**, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке **приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции**, добивается предсказуемых результатов, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты.

«Зона ближайшего развития» Л.С. Выготский



Первый этап. Определение сильных сторон



Вспомогательные вопросы

- Каковы **ваши** самые большие **преимущества**?
- **В какой работе** вы действительно **хороши**?
- **Какие навыки нравятся** людям в вас?
- Что у вас **получается лучше**, чем у ваших коллег?
- Чем вы **больше всего довольны**?
- Какой ваш жизненный опыт **выделяет вас среди других**?

Второй этап. Определение области совершенствования

Вспомогательные вопросы

- Какими навыками и компетенциями **вам нужно обладать**, чтобы совершенствоваться?
- Какие навыки есть у других, которые **вы хотели бы иметь** у себя?
- Какая деятельность в вашем учреждении **поможет вам освоить** новые навыки?
- Какие **курсы (ресурсы) вам нужны**, чтобы двигаться вперед?
- Какие **возможности для развития** существуют в вашей повседневной профессиональной жизни?
- **Как вы будете отслеживать** достигнутый вами прогресс?



Третий этап. Определение цели

Желания

- Вы хотите **стать лучшим** воспитателем?
- Вы хотите **получить практический опыт** ?
- Вы хотите **поделиться своим опытом** с другими?

Результаты

- **Что значило бы** для вас достижение этих целей?
- Что означает для вас этот успех и **как он повлияет** на вас?
- **Как изменилась бы** ваша жизнь, если бы вы изменились так, как хотите видеть себя?
- **Как вы будете оценивать** свое развитие в областях, которые вы определили?

Основы эффективного наставничества

- Теория о зоне ближайшего развития (ЗБР) (Л.С. Выготский)
- Эффективная коммуникация



Эффективная коммуникация

Активное слушание - одновременное сочетание трех составляющих:

**внимательно слушать, показывая это;
воспринимать и анализировать информацию;
применять ее в дальнейшей коммуникации.**



Правила:

- ✓ Принимать людей со всеми их изъянами. Необходимо строго контролировать эмоции и личные оценки, так как они мешают верно понимать слова.
- ✓ Устанавливать лишь зрительный контакт. Старайтесь не переводить глаза на внешние предметы либо одежду говорящего. Держите взгляд на уровне лица.
- ✓ Задавать вопросы. Речь идет о корректном уточнении смысла, что демонстрирует ваш неподдельный интерес к объекту обсуждения.

Эффективная коммуникация. Упражнение

У вас есть задача которую вы не сделали?



Почему вы ее до сих пор не сделали?

**Я знаю, что нужно делать.
Составить план и выполнить задание.**

Что с вами происходило?

- ✓ На уровне эмоций?
- ✓ На уровне тела?
- ✓ На уровне действий?

Упражнение «Заземление»



5 вещей,
которые
можешь
увидеть



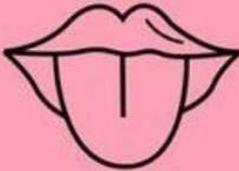
4 вещи,
которые
можешь
потрогать



3
вещи,
которые
можешь
услышать



2
вещи,
которые
можешь
понюхать



1
вещь,
которую
можешь
попробовать
на вкус

Эффективная коммуникация. Упражнение

У вас есть задача которую вы не сделали?



Почему вы ее до сих пор не сделали?

**Я знаю, что нужно делать.
Составить план и выполнить задание.**

Что с вами происходило?

- ✓ На уровне эмоций?
- ✓ На уровне тела?
- ✓ На уровне действий?

Эффективная коммуникация. Упражнение

У вас есть задача которая важна для вас, но вы до сих пор ее не сделали?



Что вы уже пробовали сделать, чтобы решить ее?

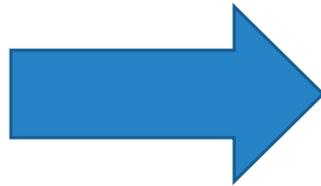
Чем я могу тебе помочь?

Что с вами происходило?

- ✓ На уровне эмоций?
- ✓ На уровне тела?
- ✓ На уровне действий?

Эффективная коммуникация

«Я ЗНАЮ!»



«МНЕ ИНТЕРЕСНО»



МОНОЛОГ



ДиАЛОГ

Поддержка наставляемого

Необходимы вопросы, которые:

➤ Поддерживают самооценку

- ✓ Что уже получилось сделать?
- ✓ Чем я могу тебе помочь?

➤ Развивают

- ✓ А как бы ты мог?
- ✓ А какие существуют варианты?
- ✓ Какие у тебя есть идеи?

➤ Стимулируют интерес

- ✓ О как интересно, а почему это так?



Хороший наставник



- Нейтральность
- Фактичность
- Недирективность



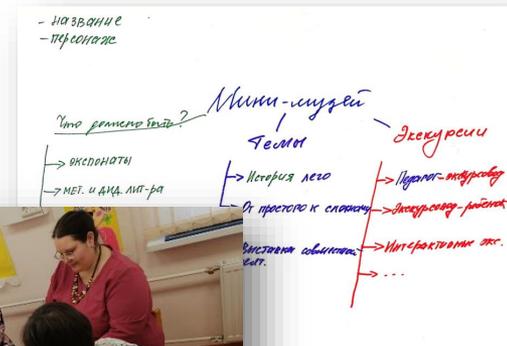
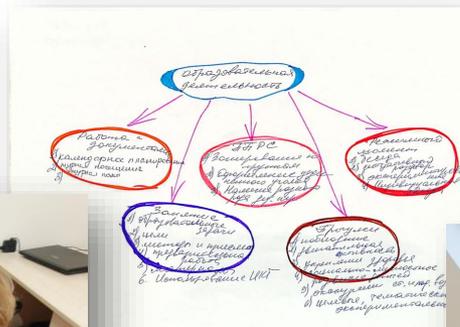
- Понимает потребности и возможности человека
- Ориентируется на ЗБР

- Умеет задавать развивающие вопросы
- Умеет исследовать путь продвижения цели
- Стимулирует раскрытие потенциала



Диагностика. Планирование

Технологии критического мышления - методы и приемы, ориентированные на формирование навыков мыслительной работы (планирование, прогнозирование, самооценка, саморегуляция), требующихся для реализации жизнедеятельности любого индивида.



Диагностика. Планирование



Хвост рыбы — ваш вывод. Это может быть умозаключение, оценка или решение.

Диагностика. Планирование

Ментальная карта (интеллект-карта) — древовидная схема, которая изображает некие объекты (например, идеи, задачи, тезисы) и связи между ними. Этот инструмент помогает структурировать и визуализировать различную информацию, а также сам процесс мышления, генерации идей.

**Персонализированный план
развития наставляемого под руководством наставника**

Рольевая модель: «опытный воспитатель (педагог) – молодой специалист»
 Форма наставничества: очная, дистанционная
 Ф.И.О наставляемого Бакум Е.И.
 Ф.И.О. и должность наставника: Захарова Т.Н., воспитатель
 Срок осуществления плана: с «01» 09.2022 г. по «31» 05.2022 г.

	Содержание деятельности	Сроки	Форма работы	Результаты и оценка наставника
1. Подготовительный этап				
1.1	Знакомство наставника и подопечного, обсуждение организационно-методических основ процесса наставничества	1 – 2 недели сентября	очно; диалог.	
1.2	Диагностика или самодиагностика профессиональных дефицитов и определения приоритетных направлений развития наставляемого	Сентябрь	очно; обсуждение анкетирование	
2. Планирование				
2.1	Развивающая беседа с наставником, для уточнения зон развития и особенностей организации образовательного процесса в ДОУ	Сентябрь 4 недели	очно; диалог, (возможно – групповая)	
2.2	Знакомство с основной и дополнительной литературой, информационными источниками методического кабинета, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Октябрь 4 недели	очно, дистанционного	
3. Практические решения				

- название
- персоналии

Мини-тезаис

Что можно быть?

- экзопонаты
- МЕТ. и ДИД. ЛИТ-РА
- картинки, схемы

История

От простого к сложному

Выставка совместных работ

Интерактивные экс-...



Диагностика. Планирование

Кластеры - объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определенными свойствами.



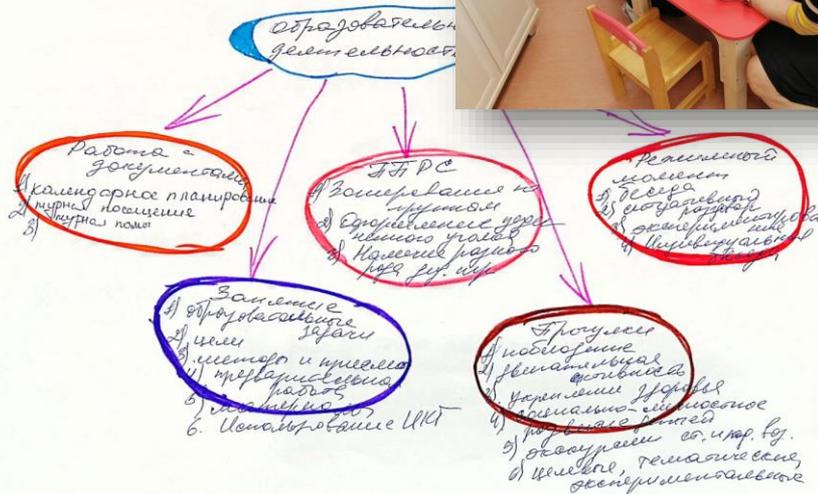
Персонализированный план развития наставляемого под руководством наставника

Рольевая модель: «опытный специалист в конкретном направлении дошкольного образования – недостаточно данной сфере специалист»

Форма наставничества: очная, дистанционная: Архиреева Н.Ю., Гавриленко Е.Е., Повололева Е.А., Цыбина И.Ф. И.О. и должность наставника: Дмитриева О.С., воспитатель

Срок осуществления плана: с «01» 09.2022 г. по «31» 05.2022 г.

	Содержание деятельности	Сроки	Форма работы
1. Подготовительный этап			
1.1	Знакомство наставника и подопечного, обсуждение организационно-методических основ процесса наставничества	1 – 2 недели сентября	очно; диалог;
1.2	Диагностика или самодиагностика профессиональных дефицитов и определения приоритетных направлений развития наставляемого	Сентябрь	очно; обсуждение; анкетирование
2. Планирование			
2.1	Развивающая беседа с наставником, для уточнения зон развития и особенностей организации мини-музеев в группах ДОУ	Сентябрь 4 недели	очно; диалог, (возможно – групповая)
2.2	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.	Сентябрь	очно; диалог, консультация



Взаимодействие наставника и наставляемого

- 1) Признайте, что проблема существует.
- 2) Определите, в чем она состоит.
- 3) Используйте наблюдение и соберите факты, чтобы у вас было достаточно информации о проблеме.
- 4) Проведите мозговой штурм и выдвиньте несколько версий возможного решения.
- 5) Выберите решения и установите цели, которых вы должны достичь.
- 6) Определите трудности, которые могут помешать достижению вашей цели.
- 7) Попробуйте осуществить ваше решение и оценивайте свои результаты.
- 8) Продолжайте действовать, измените или отвергните принятое решение. Если необходимо, повторите процесс сначала.

«Стратегия наставничества в ДОО: новые формы и практики»



2023
ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА



Харитоненкова Ирина Александровна,

заместитель заведующего ГБДОУ
детский сад № 35 Невского района
Санкт-Петербурга

Залукаева Мария Дмитриевна,

старший воспитатель ГБДОУ детский
сад № 35 Невского района Санкт-
Петербурга

