

# РАЙОННЫЙ КОНКУРС МЕЖДУ ОУ НА ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ИНТЕГРАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР "ЗНАК КАЧЕСТВА": РЕЗУЛЬТАТЫ, ЭФФЕКТЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

## Система наставничества в ДОУ



Авторский коллектив:

Архипова Е.А. – заведующий ГБДОУ № 35;

Крундышева В.И. - зам. заведующего ГБДОУ № 35 ;

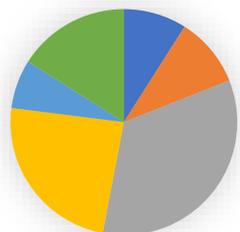
Харитonenкова И.А. - зам. заведующего ГБДОУ № 35;

Залукаева М.Д. – старший воспитатель ГБДОУ № 35.



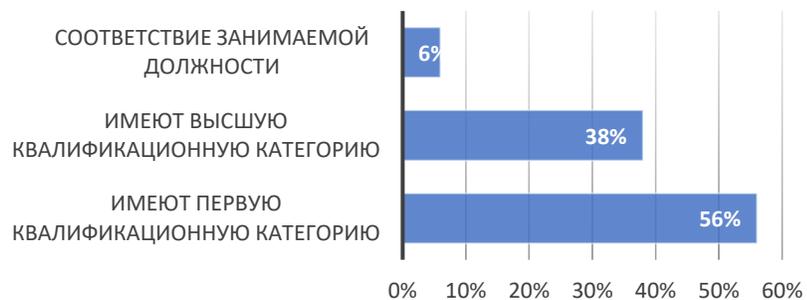
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 35  
Невского района Санкт-Петербурга

## Распределение педагогического персонала по стажу работы



- До 3-х лет
- От 3-х до 5 лет
- От 5 до 10 лет
- От 10 до 15 лет
- От 15 до 20

## Квалификация педагогического персонала



# СИСТЕМА РАБОТЫ

УПРАВЛЕНИЕ  
И КОНТРОЛЬ

ОРГАНИЗАЦИОННО-  
ПРАВОВАЯ ОСНОВА

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ  
СОПРОВОЖДЕНИЕ

ОБУЧЕНИЕ

**Основная цель:** привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОУ

трудовая мотивация,  
педагогическая направленность  
являются важными факторами при  
поступлении педагога на работу и  
закреплены в локальных  
нормативных актах ДОУ

профессиональная интеграция  
воспитателя осуществляется в  
неразрывной связи с процессом его  
личностного и профессионального  
развития и определена в  
методической работе ДОУ

интеграция начинающего педагога в  
процессе его вхождения в профессию  
пройдет успешно, если:

в организации педагогического труда  
имеют место максимальный учет  
личностных особенностей и уровня  
профессиональной подготовки,  
активная поддержка личностного и  
профессионального роста воспитателя

материально-техническое  
обеспечение образовательного  
процесса соответствует  
современным требованиям и  
помогает педагогу реализовать  
инновационные подходы



Знакомство с ДОУ  
Представление коллективу

Закрепление  
наставника,  
оказание помощи  
при составлении  
планов,  
совместная  
подготовка  
материалов для  
работы, анализ и  
коррекция  
результатов



Посещение  
открытых  
мероприятий,  
участие в  
конкурсах,  
общественной  
жизни ДОУ

Анкетирование  
(выявление  
затруднений в работе)

## Локальные акты

### БЛОК-СХЕМА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ



[Приказ\\_о\\_наставничестве.pdf](#)



[Индивидуальный\\_план\\_наставника\\_Приложение\\_1.pdf](#)



[Список\\_наставников\\_и\\_наставляемых\\_Приложение\\_2.pdf](#)



[Положение\\_о\\_наставничестве\\_Приложение\\_3.pdf](#)

  
ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
АДМИНИСТРАЦИЯ НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 35  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

193318, Санкт-Петербург г. Коллонтай ул, д 4, корп 2  
Телефон: 8-812-651-97-36, факс 8-812-651-96-93

E-mail: ds35neva@mail.ru  
ОКПО 35491767 ОГРН 1147847093657  
ИНН/КПП 7811575193/78110100

Номер документа	Дата

### Приказ

#### «Об организации наставничества над педагогами на период \_\_\_\_\_ учебного года»

В целях организации наставничества над молодыми и вновь поступившими педагогами в учреждение по вопросам приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, повышения профессионального уровня в первые годы работы в дошкольном учреждении после получения педагогического образования, а также после длительного перерыва в педагогической деятельности, с учетом подготовки к предстоящей аттестации на основании перспективного плана на \_\_\_\_\_ учебный год

### ПРИКАЗЫВАЮ

#### 1. Утвердить:

- форму индивидуального плана наставничества (приложение 1);
- список наставников и наставляемых на \_\_\_\_\_ учебный год (приложение 2);
- положение о наставничестве (приложение 3).

#### 2. Педагогам-наставникам: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

- разработать план индивидуального наставничества по направлению согласно приложению 1 в срок до \_\_\_\_\_;

- обеспечить взаимодействие с наставляемыми педагогами на основании положения о наставничестве и в рамках индивидуального плана наставничества в течение \_\_\_\_\_ учебного года;

## 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](#)

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН работы наставника с новым специалистом на \_ учебный год

Новый педагог: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

Педагог – наставник: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

**Цель:** способствовать интеграции молодого педагога в профессию, развитию его компетентности и мастерства

**Задачи:** оказать влияние в освоении общеорганизационной культуры коллектива, ориентировать в организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам делопроизводства; помочь в постановке профессиональных целей, задач; разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников; организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий и освоение их на практике.

**Тема для самообразования:** «Проектная деятельность с детьми старшего дошкольного возраста»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Анализ выполнения
1. Изучение локальной документации организации, принятых правил и норм взаимодействия	Знакомство с основными документами ДОО, самообучение	Сентябрь	
2. Собеседование по оформлению документации группы	Консультации и ответы на интересующие вопросы	Сентябрь	
3. Ознакомление с мониторингом развития детей	Составление рабочей программы группы	Сентябрь	
4. Осуществить выбор темы самообразования	Подбор диагностического материала	Сентябрь	
5. Изучение традиционных и инновационных подходов к проведению ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками.	- Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми», «Организация прогулок». - Посещение ООД и режимных моментов у наставника	Октябрь	

## УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

---

### Нормативно-правовое обеспечение

---



Распоряжение Министерства Просвещения 145-р от 25.12.2019



Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)



Методические\_рекомендации

## 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

## СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

### 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

# 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
- Опыт наших педагогов
- Аттестация педагогических работников

## РАЗДЕЛ III СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

- Дополнительные меры поддержки педагогов
- Профсоюз

### Нормативно-правовое обеспечение



Распоряжение Минна



Федеральный закон о  
Федерации" (с изм. и доп., в



Методические реком

### 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

Государственное бюджетное дополнительное образовательное учреждение детский сад № 35 Невского района Санкт-Петербурга  
Районный конкурс педагогических достижений  
«Мир в твоих руках»  
Номинация: «Гармония, благополучие, поддержка»  
Старшова Анна Владимировна, педагог-психолог

Моя главная профессиональная задача  
Создание благоприятных условий для успешного развития дошкольников, создание благоприятной психологической атмосферы и гармоничной работы педагогов и родителей.  
Особый вклад — на взаимодействие с родителями, так как именно в семье осуществляется основное влияние на развитие и формирование личностных особенностей детей.

Подробнее

Выткатлова 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

Выткатлова Анна Витальевна  
ГБДОУ детский сад № 35

Номинация: «Воспитатель года»  
Районный конкурс педагогических достижений

Посмотреть на YouTube

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ГБДОУ детского сада № 35

Задачи

- Предоставлять и защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы членов профсоюза. Заключение коллективных договоров и договоров с индивид. работниками;
- Проводить функции. Создание консультационно-юридической помощи;
- Социальное опросование. Участие в создании специальных группой труда. Создание бригад;
- Участие в решении вопросов защиты профессиональных интересов работников образования;
- Организация культурно-массовой работы. Организация экскурсий, поездок.

Нас поддерживают!

Нам помогают!

Нас мотивируют!

Нас организуют!

# УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

## Локальные акты

### БЛОК-СХЕМА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ



 [Приказ\\_о\\_наставничестве.pdf](#)

 [Индивидуальный\\_план\\_наставника\\_Приложение\\_1.pdf](#)

 [Список\\_наставников\\_и\\_наставляемых\\_Приложение\\_2.pdf](#)

 [Положение\\_о\\_наставничестве\\_Приложение\\_3.pdf](#)

### Формы документов для работы

 [План\\_работы\\_детского\\_сада\\_по\\_наставничеству.pdf](#)

 [Примерный\\_план\\_работы\\_наставника.pdf](#)

 [Методические\\_рекомендации\\_для\\_ДОО.pdf](#)

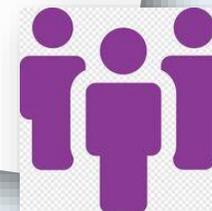
 [Программа\\_наставничества\\_ДОО.pdf](#)

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 35  
Невского района Санкт-Петербурга

Утверждаю:  
Заведующий ГБДОУ детского сада № 35  
Невского района Санкт-Петербурга  
Архипова Е. А.

Приказ № \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ПРОГРАММА  
«НАСТАВНИЧЕСТВО»  
на 2021-2024 гг.



## Мониторинг и оценка



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 33 Невского района Санкт-Петербурга

КОМПЛЕКТ АНАЛИТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Разработчик:  
Зартова Иван Александрович,  
заместитель заведующего ГБДОУ № 33

## Анкета для молодых педагогов Изучение отношения к системе наставничества

Уважаемые коллеги!

В целях повышения эффективности системы наставничества в нашем детском саду просим Вас ответить на следующие вопросы анкеты

- Я работаю в дошкольной образовательной организации:
  - Воспитатель
  - Специалист
- Мой возраст:
  - До 25 лет
  - От 25 до 30
  - От 30 до 35 лет
  - Старше 35 лет
- Мой стаж работы в образовательной организации
  - Менее года
  - От года до двух лет
  - От двух до трех лет
  - От трех до 5 лет
  - Более 5 лет
- Моя профессиональная подготовка проходила:
  - В педагогическом колледже
  - В педагогическом ВУЗе
  - На курсах переподготовки
- Наличие опыта общения с наставником:
  - Нет, я только слышала, что есть такие педагоги
  - Да, но лично у меня не было наставника
  - Да, у меня был наставник
- Если у Вас был опыт общения с наставником, оцените по 10 бальной системе его полезность для Вашего профессионального развития (от 1 до 10):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
- Как Вы считаете, нужен ли наставник молодому педагогу?
  - Да, необходимо иметь личного наставника;
  - Не всегда, а только в том случае, если у молодого педагога возникает такая потребность;
  - Наставничество – пустая трата времени, если молодой педагог заинтересован в работе, он справится со всеми сложностями самостоятельно;
  - Наставники только путают молодых специалистов, навязывают свой опыт решения профессиональных задач
- Каждый ли педагог может стать наставником:
  - Да, такая роль полезна любому педагогу, имеющему стаж работы более 10 лет
  - Скорее да, чем нет, педагогам свойственно обучение других, не вижу преград в освоении такой роли
  - Скорее нет, чем да, вероятно наставником может быть только тот педагог, который имеет интересный опыт решения педагогических задач
  - Нет, наставники – это уникальные специалисты, не только обладающие особым опытом решения профессиональных задач, но и способный к эффективной профессиональной коммуникации
- Как Вам кажется, какие требования можно предъявить к наставнику?

## Анкета для руководителей ДОО

Уважаемые руководители!

Просим Вас ответить на вопросы данной анкеты. Ваше мнение позволит нам повысить качество сопровождения и поддержки молодого педагога в первые годы его профессиональной деятельности.

Укажите Ваши ФИО (по желанию)  
Наименование образовательной организации, которой Вы руководите \_\_\_\_\_

Ваш педагогический / управленческий стаж работы: \_\_\_\_\_

Ваша возрастная группа

- От 25 – 35 лет
- От 35-45 лет
- От 45-55 лет
- Старше 55 лет

Ваш пол:

- Мужской
- Женский

1. Как Вы считаете, нужен ли наставник молодому педагогу?

- Мне кажется, что всем молодым специалистам необходимо иметь личного наставника;
- Наставник необходим только в том случае, если молодой педагог испытывает сложности в профессиональной деятельности;
- Наставник должен назначаться только в том случае, если у молодого педагога возникает такая потребность;
- Наставничество – пустая трата времени, если молодой педагог заинтересован в работе, он справится со всеми сложностями самостоятельно;
- Наставники только путают молодых специалистов, навязывают свой опыт решения профессиональных задач

2. Каждый ли педагог может стать наставником:

- Да, такая роль полезна любому педагогу, имеющему стаж работы более 10 лет
- Скорее да, чем нет, педагогам свойственно обучение других, не вижу преград в освоении такой роли
- Скорее нет, чем да, вероятно наставником может быть только тот педагог, который имеет интересный опыт решения педагогических задач
- Нет, наставники – это уникальные специалисты, не только обладающие особым опытом решения профессиональных задач, но и способные к эффективной профессиональной коммуникации

3. Как Вам кажется, какие требования можно предъявить к наставнику?

- Наставник – это квалифицированный педагог, имеющий высшее образование, стаж работы более 10 лет и обязательно высшую квалификационную категорию – это гарантия его мастерства;
- Наставник – это специалист, обладающий уникальным опытом решения профессиональных задач, который может быть интересен другим педагогам;
- Наставник – в первую очередь обладает коммуникативными умениями, владеет стратегиями выхода из конфликтных ситуаций, умеет объяснить свои педагогические действия, обосновать их целесообразность в конкретной педагогической ситуации;

**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА**  
оценки компетенций нового специалиста

Специалист, педагог \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

**Шкала оценивания:**

высокий уровень - 3  
средний уровень - 2  
низкий уровень - 1

№	ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА (1-3)
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
1.	Осознает цель своей деятельности в контексте обучения, воспитания и развития личностных качеств детей в процессе усвоения содержания ООП ДО	
2.	Способен реализовать на практике процесс проектирования и планирования образовательной деятельности по основным направлениям ООП ДО	
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал, в том числе, дидактический для повышения эффективности его усвоения	
4.	Компетентен в выборе образовательных методов, технологий и средств	
5.	Владет навыком организации ИПРС по интересам и возрасту детей	
6.	Способен планировать деятельность детей, в том числе, творческую, не нарушая свободу их выбора	
<b>Организаторские и коммуникативные компетенции</b>		
7.	Компетентен в организации собственной деятельности по выполнению годового плана	
8.	Готов к сотрудничеству с коллегами, способен находить помощников и направлять усилия на выполнение запланированного	
9.	Умеет развивать интеллектуально-познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО	
10.	Обладает коммуникативными навыками в организации деятельности детей, их мотивировании на общение с педагогами и сверстниками	
11.	Способен устанавливать конструктивные и равно ответственные отношения с законными представителями дошкольников для достижения целей, определенных в нормативных документах ДО в РФ	
12.	Ориентирован на бережное отношение к личности детей	
<b>Аналитические навыки</b>		
13.	Владет аналитическими и рефлексивными навыками соотнесения полученных результатов с поставленными целями	
14.	Способен осуществлять мониторинг деятельности детей и достигнутый уровень	
15.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами	
16.	Демонстрирует компетенции в продуцировании перспективных идей на основе аналитических выводов	

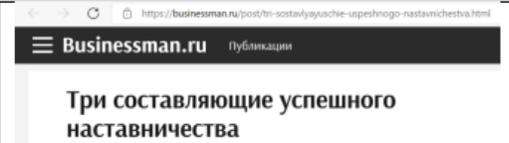
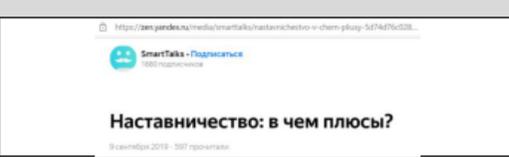
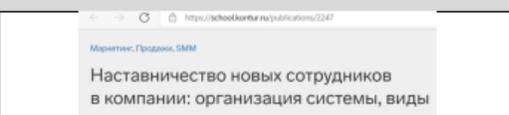
**Результативность:**

высокий уровень: 40 - 48  
средний уровень: 39 - 29  
низкий уровень: 28 - 16

**КАТАЛОГ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ**

«О наставниках и наставничестве»

*Недооценка роли и возможностей наставничества в процессах развития персонала приводит к тому, что развитие персонала либо вообще не касается вопросов наставничества, либо рассматривается вскользь, даже в контексте адаптации новых сотрудников. Следовательно, необходимо иметь перечень наиболее достоверной и оптимальной информации о новых подходах к организации наставничества в современных организациях*

№ п/п	Ресурс	Ссылка
1.		<a href="https://tilda.ws">Гайд по наставничеству (tilda.ws)</a>
2.		<a href="https://cfin.ru">Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала (cfin.ru)</a>
3.		<a href="https://businessman.ru">Три составляющие успешного наставничества (businessman.ru)</a>
4.		<a href="https://yandex.ru">Наставничество: в чем плюсы?   SmartTalks   Яндекс Дзен (yandex.ru)</a>
5.		<a href="https://kontur.ru">Наставничество новых сотрудников в компании: организация системы, виды и этапы (kontur.ru)</a>

# «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

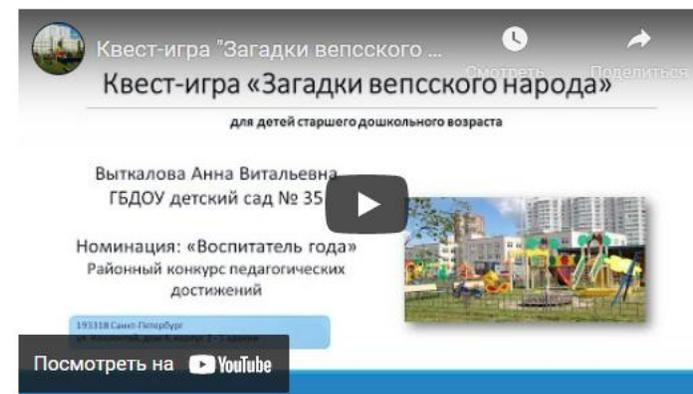
Методические рекомендации для руководителей ГБДОУ по использованию  
результатов мониторинга динамики развития воспитанников ДОУ как инструмента,  
управляющего качеством реализации образовательной программы дошкольного  
образования

Двухуровневая система оценки качества образовательного процесса и эффективности  
мониторинг на принципах SMART

## ОПЫТ НАШИХ ПЕДАГОГОВ

### ВЫТКАЛОВА АННА ВИТАЛЬЕВНА

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



### Квест-игра "Загадки вепского народа"



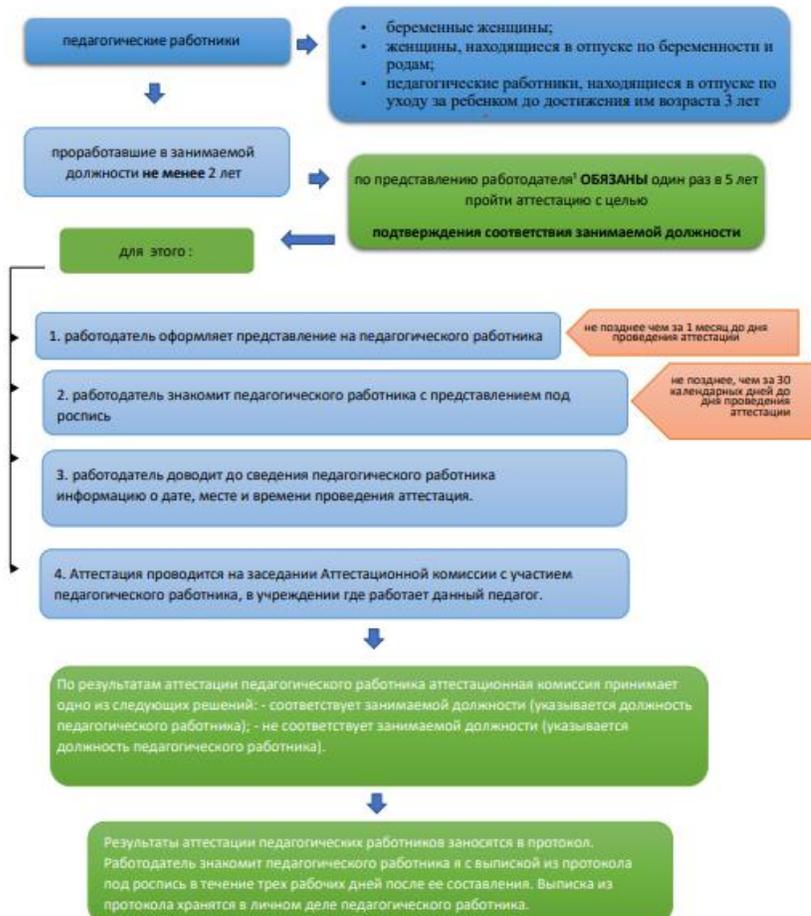
# АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

## Нормативно правовое обеспечение аттестации педагогических работников

### Федеральное законодательство

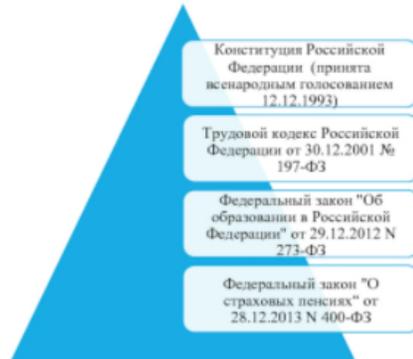
- Федеральный закон от 29.12.12 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

### 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



# 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 (последняя редакция)

## 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 отдельных, коллективных договоров в интересах работников;

Презовозитная функция. Оказание консультационно-юридической помощи;

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

Участие в решении вопросов защиты профессиональных интересов работников образования;

Организация культурно-массовой работы. Организация экскурсий, поездок.



## "РАСТИТЬ МАСТЕРА"

**Наставничество в дошкольном учреждении** — разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

### КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ПЛАНЕ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ, О КОТОРЫХ НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ НАСТАВНИКАМ

Наставники организуют работу с молодыми педагогами по утвержденному плану. Данный план должен включать мероприятия, цель которых – помочь молодому педагогу адаптироваться, влиться в коллектив, приобрести практические навыки и умения работы. На примере готового образца расскажите наставникам, какие пункты и мероприятия обязательно должны быть в их плане.

Цели и задачи работы	Здесь важно уйти от глобальных целей наставничества и сформулировать конкретные цели и задачи работы с конкретным подшефным педагогом. Для этого необходимо выяснить, какие трудности он испытывает. Например, начинающий педагог не знает, как составить план работы с детьми. Это и будет одной из задач наставника – консультировать педагога и учить вести рабочую документацию.
Мероприятия по адаптации педагога	Наставничество включает три этапа, один из которых – адаптационный. На этом этапе наставник знакомится с подшефным педагогом и знакомит его с ООП и годовым планом детского сада. Также он выявляет трудности педагога, его личные качества, ожидания, помогает выбрать тему самообразования. Соответствующие мероприятия наставник должен заранее включить в план.
Работа с документацией	Наибольшие трудности у молодых педагогов вызывает работа с документацией, на которую они тратят много времени. Поэтому в план необходимо включить мероприятия, в ходе которых наставник сможет не только показать, например, как составить план работы с детьми, но научить анализировать его и оценивать результативность.

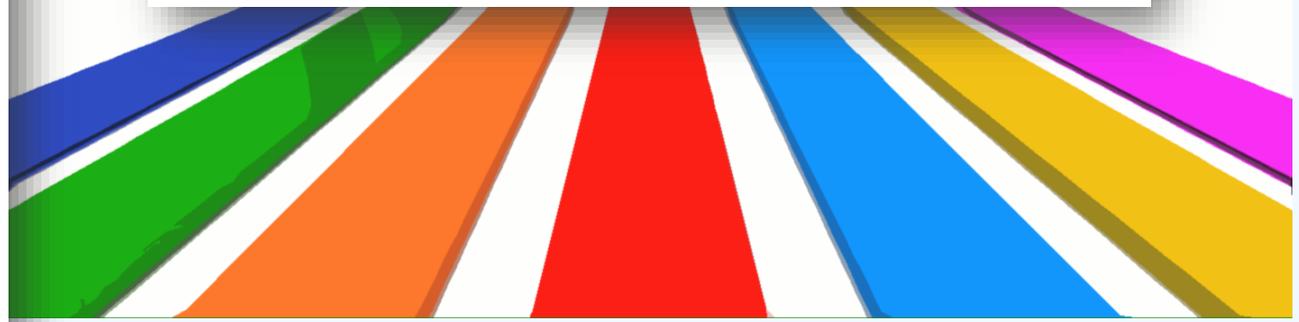
Знакомство с ДОУ  
Представление коллективу

Закрепление наставника, оказание помощи при составлении планов, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов



Посещение открытых мероприятий, участие в конкурсах, общественной жизни ДОУ

Анкетирование (выявление затруднений в работе)



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 35  
Невского района Санкт-Петербурга



## Системный подход к проблеме наставничества в ДОУ

