

Системный подход к проблеме наставничества в ДОУ



Архипова Елена Алексеевна, заведующий ГБДОУ № 35
Невского района Санкт-Петербурга

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. .



Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания.



СИСТЕМА РАБОТЫ

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

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА

- Приказ о системе наставничества в ДООУ
- Положение о системе работы
- Планы работы наставников (в соответствии с выделенными направлениями) и протоколы заседаний у старшего воспитателя по теме
- «Памятка-рекомендация» молодому специалисту
- Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- Видео и фото материалы по вопросам деятельности наставников.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА

Раздел «Работа с кадрами» годового плана детского сада на 2021/22 учебный год (направление работы – наставничество)

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Выявить проблемы и трудности педагогов и специалистов (провести анализ проблем за прошлый учебный год)	В течение года	Старший воспитатель
Определить направления работы наставников (указать необходимые направления с учетом выявленных проблем): <ul style="list-style-type: none"> • заведующий – старший воспитатель; • педагоги-стажисты – молодые педагоги; • обучение ИКТ педагогов-стажистов; • воспитатели – родители 	Начало учебного года	
Издать приказ об организации наставничества в детском саду	Начало учебного года	
Разработать положение о наставничестве	Начало учебного года	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН работы педагога-наставника с молодым специалистом на _____ учебный год

Молодой педагог (ФИО):
Должность: *воспитатель*
Педагог– наставник (ФИО):
Должность: *воспитатель*

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

1. Оказывать помощь в организации образовательной деятельности.
2. Консультировать по вопросам ведения документации.
3. Осуществить контроль постановки целей, задач ООД и ее организации.
4. Разъяснить механизм дистанционной работы и подготовки дидактических и

материалов, а также использование продуктивного опыта.

Положение о наставничестве в дошкольной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано с целью организовать системный подход к профессиональной подготовке педагогов дошкольной организации (далее – ДОО) посредством наставничества. Наставничество рассматривается как отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Наставник – это человек, который передает опыт и навыки!

1.2. Наставничество в ДОО организуется в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профстандартами «Педагог» (приказ от 18.10.2013 № 544н), «Педагог-дефектолог» (приказ от 15.09.2016), «Педагог-психолог» (приказ от 24.07.2015) и настоящим положением!

1.3. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех членов коллектива ДОО.

1.5. Участие в организации наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности ДОО!

Форма проведения	Сроки
Совместное обучение с основными наставниками ДОО. Консультации и ответы на возникающие вопросы. Составление рабочей программы. Сбор диагностического материала	Сентябрь
Консультации «Работа с детьми в утренние часы», организация разных видов игр с детьми. Совместное посещение ООД и режимных моментов у наставника. Помощь в организации и проведении родительского собрания, открытые двери	Октябрь

Критерии отбора специалиста - наставника

1. Наличие знаний и опыта работы, высокий профессионализм, причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных;
2. Умение легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам;
3. Личное желание, чтобы наставничество не воспринималось как дополнительная нагрузка;
4. Авторитет в коллективе и влияние – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения;
5. Ответственность и организованность.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Памятка – методические рекомендации молодому педагогу

Работа над документами (создание рабочей программы, проведение мониторинга)

Индивидуальные консультации

Мастер-классы

«Подключение» к конкурсному движению

Приглашение на открытые мероприятия

Помощь в навигации по локальной сети и сайту ГБДОУ

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Положение о смотре-конкурсе «Комфортная развивающая предметно-пространственная среда ДОУ как фактор формирования ребенка дошкольного возраста»

1. Общие положения

1.1. Смотр-конкурс проводится среди всех возрастных групп д/с №35 Невского района г. СПб.

1.2. Главной целью смотра-конкурса «Комфортная развивающая предметно-пространственная среда ДОУ как фактор развития ребенка дошкольного возраста» является совершенствование предметно-развивающей среды группы.

1.3. Задачами смотра-конкурса являются:

→ создание условий для всестороннего развития детей дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей;



Сводный лист оценки предметно-пространственной среды групп
ГБДОУ детский сад № 35 Невского района г. Санкт-Петербург
Номинация: Постоянная группа

Шкала оценивания

Выполнено: 5 баллов | Выполнено частично: 4-3 балла | Не выполнено: 2 балла

№	ПОКАЗАТЕЛИ	№3 2мл	№5 Ср	№8 Ср	№4 Ср	№6 Поа	№9 Поа
Состояние группы							
1.	Креативный подход к оформлению групповых помещений.	4	4	4	3	5	5
2.	Эстетика оформления, наличие оригинальных символов и условных обозначений в оформлении развивающих центров.	4	4	4	4	4	5
3.	Соответствие оформления приемной, группы и предметно-развивающей среды группы возрастным особенностям детей.	5	5	5	4	5	5
4.	Маркировка мебели.	5	5	5	5	5	5
5.	Доступность, мобильность, разнообразие игрового и дидактического материала группы.	5	4	5	4	5	5
Соблюдение санитарно-гигиенического режима:							
1.	Наличие оборудования для дежурства детей (в соответствии с возрастом).	-	-	-	-	-	-
2.	Чистота группы, оборудования, комнатных растений, игрушек.	5	5	5	5	5	5
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей:							
1.	Создание в группе условий для предупреждения детского травматизма (отсутствие стеклянных, торчащих и острых предметов, гвоздей, незакрепленной мебели и другого оборудования).	5	5	5	5	5	5
Организация физического развития и оздоровительной работы							
1.	Наличие комплексов утренней гимнастики в соответствии с возрастом.	5	5	5	5	5	5
2.	Наличие комплексов гимнастики после сна в соответствии с возрастом.	5	5	5	5	5	5
3.	Наличие карточки подвижных игр в соответствии с возрастом.	5	5	5	5	5	5
4.	Наличие в группе уголка по физическому развитию, оригинальность его оформления, достаточность и разнообразие представленного оборудования, доступность материалов, соответствие возрасту и программе.	5	4	4	4	4	5
5.	Наличие в группе нетрадиционного оборудования для оздоровительной работы (массажные коврики, пособия для зрительной и дыхательной гимнастики и др.).	5	4	4	4	4	5
Организация работы с родителями							
1.	Наличие и эстетика оформления в родительском уголке методического материала. Наличие и оригинальность оформления выставки творческих работ детей.	4	5	5	4	5	5
2.	Наличие и оформление родит. уголка (наличие обязательных информационных материалов: режим дня гр., циклограмма образовательной деятельности, возрастные особенности детей гр., визитная карточка воспитателей и сотрудников ДОУ, меню...).	4	5	5	4	5	5
ИТОГО		66	69	66	61	67	70

Номинация: Постоянная группа

Наличие и оформление развивающих центров (уголков) в группе:

№	Наименование / Показатели	№3 2мл	№5 Ср	№8 Ср	№4 Ср	№6 Поа	№9 Поа
1	Игровой (центр сюжетно-ролевых игр)	4454	4444	4444	4554	4555	5444
2	Природный (может быть объединен с центром опытов и экспериментов)	4444	3333	5455	4444	4545	5455
3	Литературно-речевой (мини-библиотека)	4454	4444	5454	4354	4554	5555
4	Художественно-творческий (эстетический)	5545	3333	4444	4344	4444	5555
5	Уголок Родины	5434	4344	3333	3333	5555	5445
6	Уголок по ПДД и ОБЖ.	4454	3343	4334	4444	5555	5454
7	Центр дидактических и развивающих игр	5555	5555	4444	4344	4555	5455
8	Строительный.	4454	4444	4444	4344	5555	4545
9	Мини-театр (может быть объединен с музыкальным).	5555	5554	5454	4544	5555	5555
10	Музыкальный.	5454	4444	3333	4344	3333	5555
11	Спортивно-оздоровительный	5555	4345	4444	4344	5555	5555
ИТОГО		197	171	173	170	202	209

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Старший
воспитатель

Педагог-
наставник

Психолог
ГБДОУ

Психолого-педагогическое взаимодействие в
группе

Коммуникация с представителями семей
воспитанников

Сотрудничество с коллегами

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Методический кабинет

Сайт ГБДОУ

Локальная сеть ГБДОУ

Мастер-классы, открытые мероприятия
наставника и коллег

ОБУЧЕНИЕ

Проект социокультурного пространства ГБДОУ №35 «КУЛЬТУРНЫЙ ПЕТЕРБУРЖЕЦ»

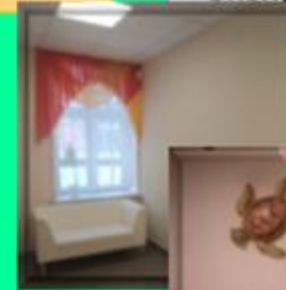
Гражданско-патриотическое воспитание:

Центр народного творчества, мастер-классы, семейные экскурсии, музеев

Общекультурное воспитание Городская среда:

Центр ПДД и мероприятия, семейные экскурсии, посещение театра, музеев, творческие мастерские, фотовыставки

Экологическое
воспитание: зона
релакса,
экологические
экскурсии, музей



Комплект материалов:
база-банных, сценарии мероприятий,
презентации...

НАСТАВНИЧЕСТВО

Контрольные пункты 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 личностные 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.
Мероприятия по обмену опытом	На втором этапе наставничества важно помочь педагогу сформировать свой арсенал методов и приемов работы и научить их правильно использовать, обучить педтехнологиям. Сделать это помогут открытые показы, семинары-практикумы, мастер-классы. Также важно включить в план мероприятия, в рамках которых молодой педагог сможет показать свои навыки и умения.
Контрольные мероприятия	Третий этап наставничества – контроль работы молодого педагога. Наставник должен отслеживать, как педагог выполняет его рекомендации и исправляет недочеты в работе. Поэтому в плане важно предусмотреть разные формы контроля. Это может быть посещение занятия в группе молодого педагога, анализ документации

[Положение о наставничестве](#)

[План работы наставника](#)

[План становления молодого воспитателя первого года работы](#)



Положение о наставничестве

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 35 Невского района Санкт-Петербурга (далее Учреждение) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также педагогами, прошедшими переподготовку и нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога, педагога, прошедшего переподготовку необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Цель наставничества в дошкольном образовательном учреждении - оказание помощи молодым педагогам и педагогам, имеющим педагогический стаж работы в дошкольном образовательном учреждении менее 3 лет в их профессиональном становлении, а также формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым педагогам и педагогам, имеющим педагогический стаж работы в дошкольном образовательном учреждении менее 3 лет интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодым педагогам и педагогам, имеющим педагогический стаж работы в дошкольном образовательном учреждении менее 3 лет развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов и педагогов, имеющих педагогический стаж работы в дошкольном образовательном учреждении менее 3 лет к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников в Учреждении осуществляет заместитель заведующего по УВР.

3.3. Заместитель заведующего по УВР выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;

Спасибо за внимание

«Мы должны развивать способность видеть в других не то, какие они в настоящее время, а то, кем они могут стать»

Махатма Ганди