

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города  
Новосибирска «Детский сад № 81 «Дошкольная академия»**

**Наставничество как  
инструмент поддержки и  
развития педагогических  
кадров в  
МАДОУ д/с № 81**

*Вишневая Арина Анатольевна*

*заместитель заведующего по УВР МАДОУ д/с № 81*

Без системной работы над развитием педагогических кадров мы не можем говорить об успешной реализации:



24

группы

120

сотрудников

7

инновационных  
направлений

6

дополнительного  
образования



## **Эффективная среда наставничества**

Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических кадров

Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов

Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования

Обмен инновационным опытом



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Методология (целевая модель)  
наставничества обучающихся  
для организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность  
по общеобразовательным, дополни-  
тельным общеобразовательным  
и программам среднего профессио-  
нального образования, в том числе с  
применением лучших практик обмена  
опытом между обучающимися

Сегодня в педагогической практике существуют различные виды и формы наставничества, реализуемые на основе Методологии (целевой модели) наставничества для организаций, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145 На основании данной целевой модели, в нашей организации подготовлены локальные акты регламентирующие наставничество:

**Приказ о внедрении целевой модели наставничества**

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества**

**Положение о программе наставничества**

**Программа наставничества**

**Приказ о формировании наставнических пар**

# Реализация программы

Подготовка условий

Завершение наставничества

Формирование базы наставляемых

Организация работы наставнических пар или групп

Формирование наставнических пар или групп

Отбор и обучение наставников

Формирование базы наставников



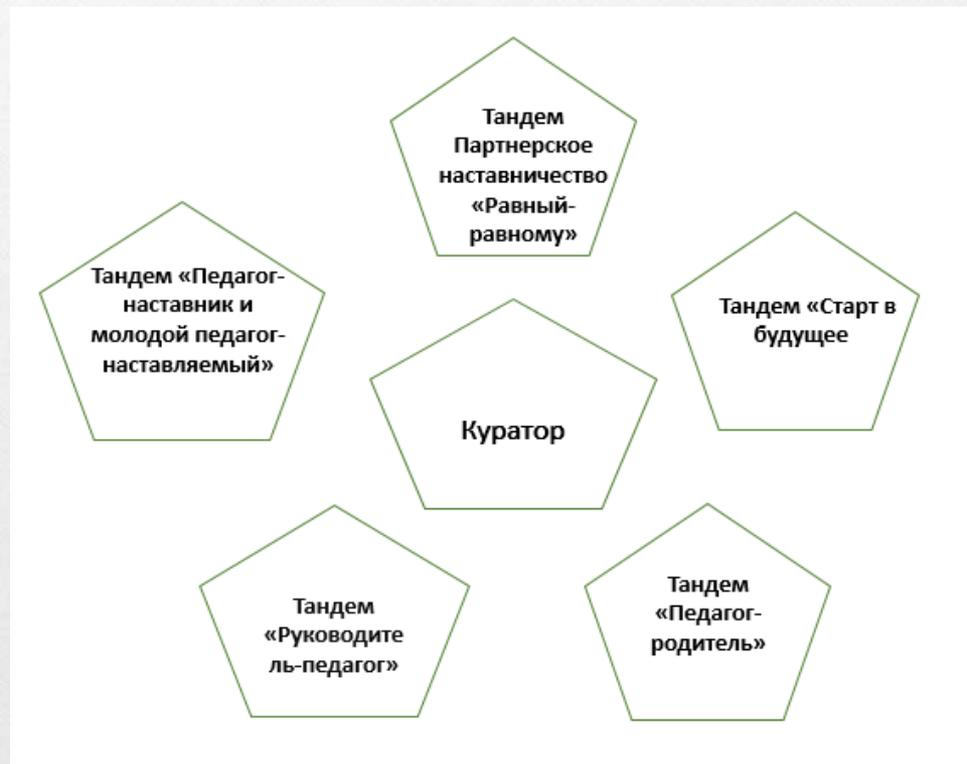
# Модели наставничества

Представленные модели охватывают не только новых сотрудников, но и всех педагогов



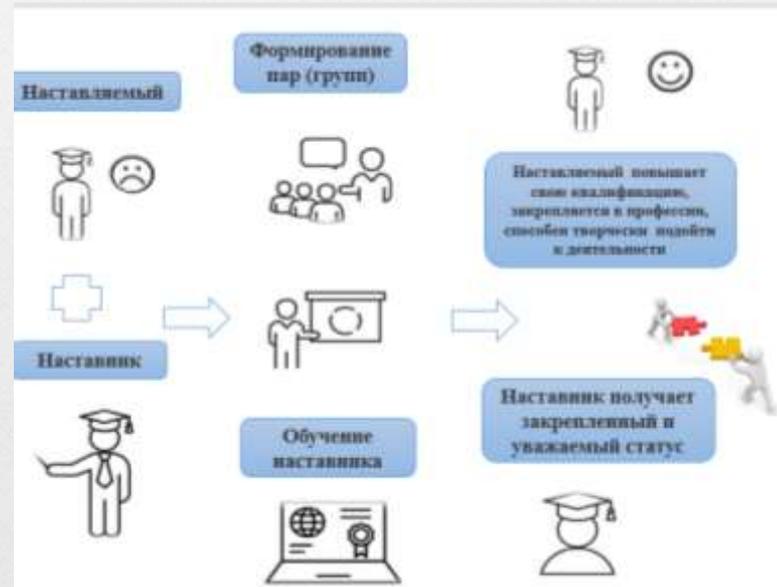
Практика наставничества в МАДОУ д/с № 81 реализуется по пяти основным трекам

Каждая из рассмотренных далее форм-направлена на решение определенных задач и проблем, решению первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества



# Тандем «Педагог-наставник и молодой педагог-наставляемый»

Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков. Молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально.



# Формирование наставнических пар (групп) на начало учебного года

	Лапшакова Н.Г.	Демьяненко О.С	Носова Е.Д.	Коновалова К.В.	Шторк И.В.	Кроневальд М.И.	Лашенкова М.С
1							Нюняева А.К.
2	Проектная деятельность	Бутькова В.А.		Гугля Г.А.			
	Практическая деятельность						Гугля Г.А. Бутькова В.А. Харитоновна Е.В.
3							
4	Образовательные события	Гугля Г.А. Чухно Н.А.	Прокина Е.С.				
5	Мотивированные встречи	Чухно Н.А.		Бутькова В.А.		Гугля Г.А.	
5	Инклюзивная практика				Гугля Г.А.		Харитоновна Е.В.
	Взаимодействие с семьями воспитанников	Гугля Г.А.				Прокина Е.С. Рулева О.А	
7	Нормативная база		Прокина Е.С. Гугля Г.А.				Рулева О.А. Бутькова В.А.
3							
3	Методология			Гугля Г.А.		Нюняева А.К. Рулева	
3	Педагогическая этика		Прокина Е.С.		Харитоновна Е.В. Нюняева		
0		Чухно Н.А.	Рулева О.А		Бутькова В.А.		Гугля Г.А.
0	Аспекты современного						
1							



доля закрепления молодых специалистов в ОО;  
доля молодых специалистов, включенных в реализацию  
инновационной деятельности;  
доля молодых специалистов, участвующих в конкурсной  
системе;  
наличие собственных продуктов педагогической  
деятельности молодых специалистов.



# Тандем партнерское наставничество «Равный-равному»

Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой

- Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям
- Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей





Представление  
конкретных  
результатов  
взаимодействия



Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга



Владение современными программами, цифровыми навыками

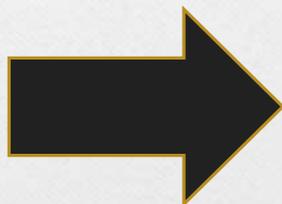
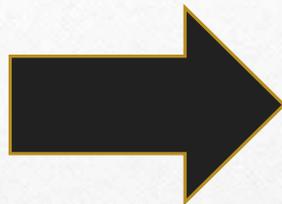


# Тандем «Старт в будущее»

Цель — приобретение студентом полезного профессионального опыта и развитие личностных качеств, которые необходимы для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Одна из задач — углубления профессионального образования и подготовка к возможной будущей профессиональной специализации.

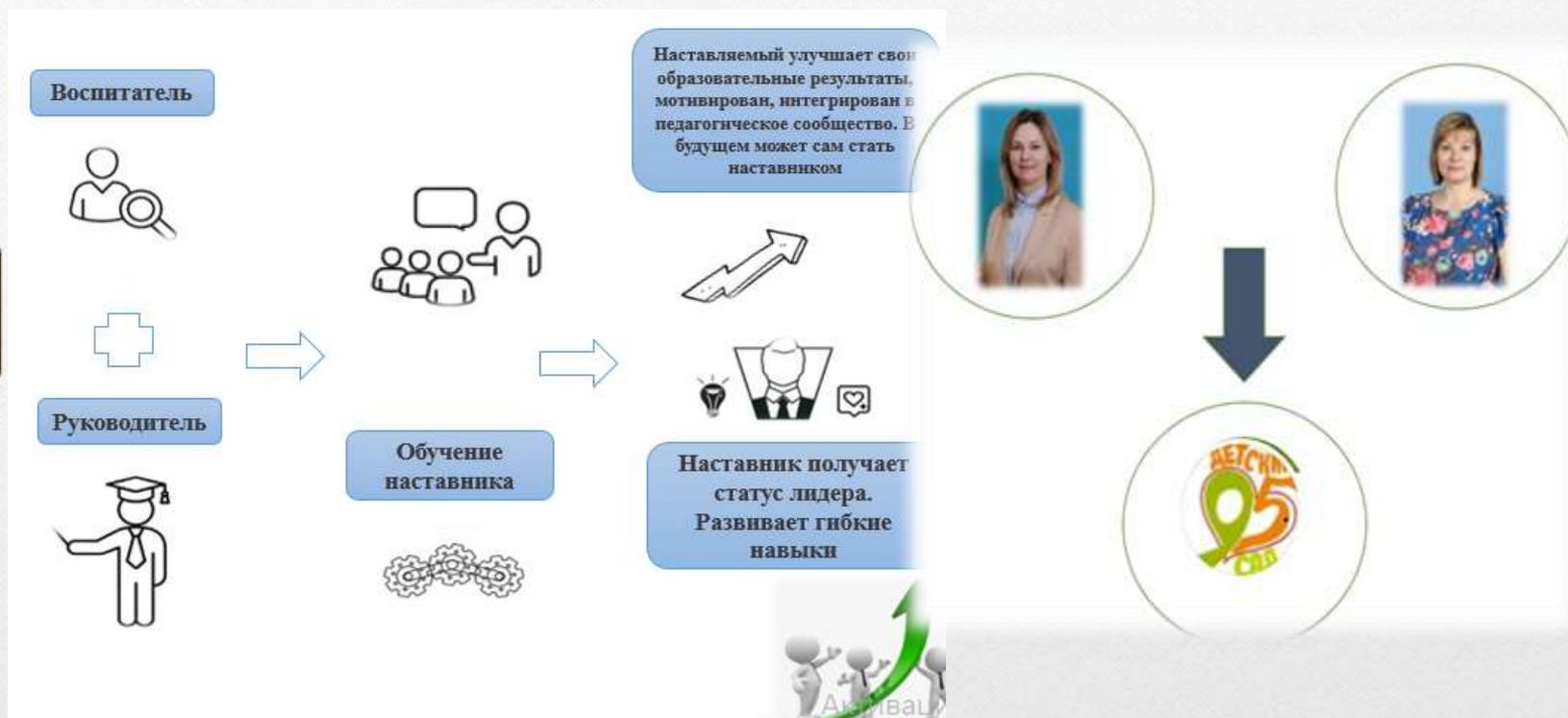
В рамках взаимодействия наставник оказывает наставляемому профессиональную поддержку, помогает развивать навыки и компетенции, необходимые для будущего трудоустройства.





# Тандем «Руководитель-педагог»

для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления



# Цикл работы наставника

Какую бы модель не выбрали, цикл работы наставника с наставляемыми один, это:

- знакомство — понять чем будут полезны друг другу;
- «Проба пера» — решение проблемной задачи, проверяют смогут ли сработаться;
- планирование — определение форматов встреч, целей, задач;
- серия встреч — мотивирующее взаимообогащающее сотрудничество,
- итоговая встреча- рефлексия, обратная связь, благодарность



# Портфель наставника

Каждый наставник, в зависимости от дефицитов наставляемого, запроса имеет свой портфель самопрезентация, обучение наставников, кейсы

Самопрезентация наставника

Обучение наставников

Кейсы наставника

Цель

# Предварительная подготовка наставника

## Самопрезентация наставника

Каждый ли педагог может быть наставником? Не каждый сотрудник выбирает наставничество сугубо с целью самореализации. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: занять более высокое место в коллективе, пользоваться большим авторитетом и уважением, навязывать свои взгляды на организацию образовательного процесса. Поэтому к наставникам предъявляются высокие требования к личностным компетенциям

**ВАШИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

Ваши сильные стороны	Что Вы чувствуете, используя это качество, навык?	Что Вы получаете, проявив эту свою сильную сторону?
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

**ВАША УНИКАЛЬНОСТЬ**

Укажите 7 признаков и/или черт, которые отличают Вас от других и делают вас уникальным & др.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

**НЕДОСТАТОК – ТОЖЕ РЕСУРС?**

В одном столбце таблицы перечислите 5 своих самых больших недостатков, а в другом – укажите, в какой ситуации, при каких обстоятельствах, какому человеку Ваши недостатки могли бы помочь.

Недостатки	Какие в них есть плюсы? Как я могу их использовать с пользой, в каких ситуациях? Когда мне уже это помогало?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Разработаны анкеты с целью определения как сильных так и слабых сторон, определение своей уникальности, а также четкого понимания почему я хочу стать наставником

Какая основная мотивация?  
Посмотрите на те причины, которые вы написали.  
Сформулируйте одним словом то, зачем вам быть наставником



**ПОЧЕМУ Я ХОЧУ СТАТЬ НАСТАВНИКОМ?**

*Подумайте и запишите 5 причин, которые побуждают Вас заняться этой деятельностью.*

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**ПОЧЕМУ?**



# Резюме наставника

Идея № 1

фото

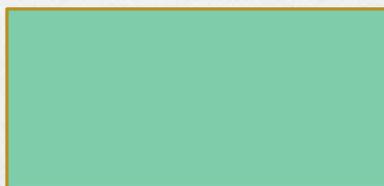
ФИО наставника



Ключевой посыл

**Ключевой посыл** кратко опишите суть передаваемой пользы

Идея № 3



Идея № 2



+ моя мотивация (хочу быть, стать, получить взамен, научиться.....)

С целью популяризации роли наставником, мотивация молодых педагогов в нашем детском саду проходят внутрикорпоративные конкурсы: конкурс «Молодо-зелено», фестиваль наставников. Также успехи педагогов нашли отражение в образовательной среде - создана стена достижений



### *Конкурс «Молодо-зелено»*



### *Стена достижений*



Результатом правильной организации работы наставников будет высокий профессиональный уровень в педагогической, культурной жизни образовательной организации, раскрытие и поддержание творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного профессионального становления и развития внутри организации и профессии

