



Современные тренды, вызовы и возможности дошкольного образования

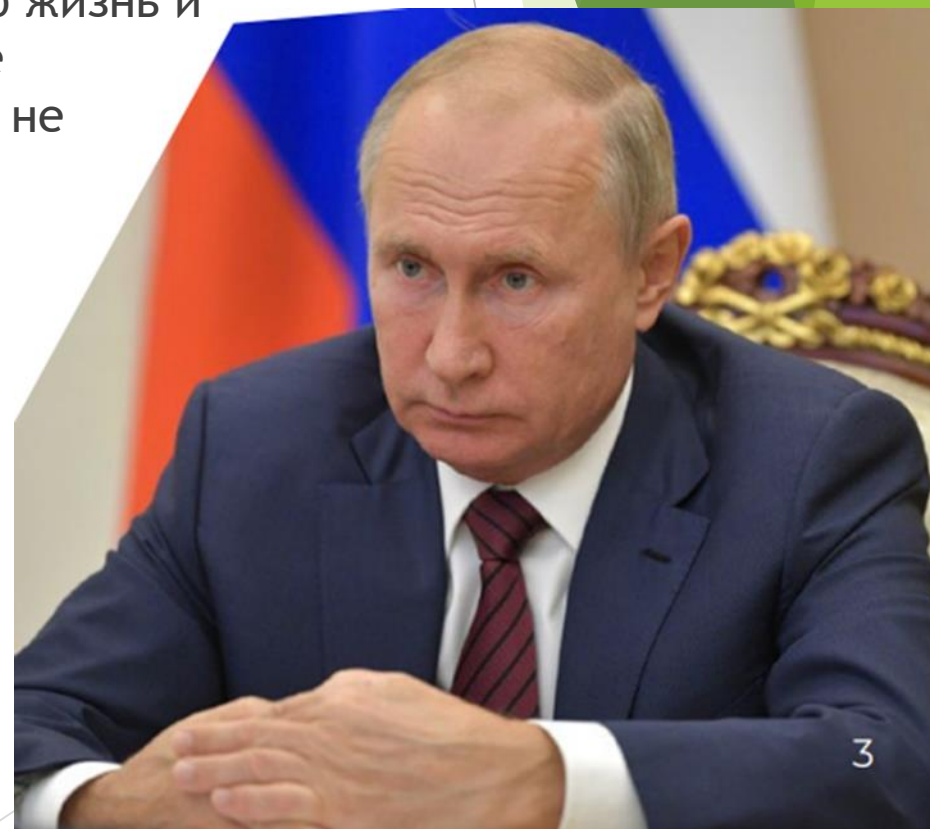
**Организация целевой системы наставничества
педагогических работников: опыт, проблемы, перспективы**

Кляйн Гульнара Махмутовна
заместитель заведующего
МДОУ «ЦРР - детский сад «Улыбка»

Наставничество - это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого)

- ▶ «Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество — не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером».

Президент России В.В. Путин. Открытый урок для школьников
«Разговоры о важном». Калининград, 01.09.2022 г.



Нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность

- ▶ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»
- ▶ Письмо общероссийского профсоюза образования от 11.07.2016г. № НП - 944/08 и Министерства образования и науки РФ от 11.07.2016г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов.
- ▶ Указ Президента РФ от 02.03.2018г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- ▶ Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
- ▶ Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- ▶ Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019г. № 3273-р (ред. от 20.08.2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
- ▶ Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
- ▶ Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020. № 174 «Об утверждении Концепции создания единой Федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
- ▶ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020г. № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030г».
- ▶ Письмо общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021г. № 657 и Министерства просвещения РФ № АЗ-1128 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе (приложение на 60 листах).
- ▶ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
- ▶ Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
- ▶ Распоряжение Правительства РФ от 18.02.2023г. № 399-р «О плане основных мероприятий по проведению в российской Федерации Года педагога и наставника».

Формы организации наставничества:

- ▶ **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.
- ▶ **Наставничество в группе** - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
- ▶ **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.
- ▶ **Скоростное наставничество** - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.
- ▶ **Традиционная форма наставничества** («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Компетенции педагога-наставника в соответствии с Профессиональным стандартом педагога дошкольного образования включают в себя несколько ключевых аспектов:

- ▶ **Профессиональные компетенции**
- ▶ **Методические компетенции**
- ▶ **Коммуникативные компетенции**
- ▶ **Организационные компетенции**
- ▶ **Личностные компетенции**
- ▶ **Социальные компетенции**

Эти компетенции помогают педагогу-наставнику не только эффективно реализовывать образовательный процесс, но и поддерживать профессиональное развитие других педагогов, создавая условия для обмена опытом и знаниями.

Координация наставничества:

Заведующий



Куратор (заместитель)



Разрабатывает дорожную карту (план)

Отбирает наставников

Осуществляет сопровождение

Оценивает эффективность

Ведет документацию



Наставник + наставляемый

1 этап - 1 год

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

А.Р.А., воспитатель

на период с сентября 2021г.
до августа 2022г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Мероприятия по введению в Учреждение		
1.1.	Знакомство с учреждением Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	Сентябрь	Выполнено
1.2	Изучение содержания программ, нормативных документов по организации воспитательно- образовательного процесса. Выявление трудностей, анкетирование	Сентябрь- Октябрь	Выполнено
1.3	Выбор темы по самообразованию	Октябрь	Выполнено
2	Мероприятия по введению в должность		
2.1.	Изучение методики проведения образовательной деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками (посещение ООД и режимных моментов наставника)	Ноябрь	Выполнено
2.2	Беседа «Как провести занятие с учетом ФГОС ДО»	Ноябрь	Выполнено
3	Работы и задания в рамках профессиональной деятельности		
3.1	Самостоятельное составление планирования на день	Декабрь	Выполнено
3.2	Самостоятельное составление конспектов ООД с использованием наглядных пособий, игровых и дидактического материала.	Декабрь	Выполнено
3.3	Организация и проведения ООД	Декабрь	Выполнено
3.4	Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия. Оформление наглядной информации для родителей	Январь	оформление папки-передвижки по организации досуга с детьми дома
3.5.	Организация прогулки	Февраль	Разработана картотека подвижных игр на улице
4	Участие в мероприятиях, организованных Управлением образования		
4.1	Посещение семинаров	По плану УО	- Школа молодого педагога 16.03.2022 (слушатель); - Семинар-практикум «Новые технологии для нового поколения» 27.04.2022 (слушатель)
4.2	Участие в конкурсах	По отдельному плану	не участвовала
5	Участие в мероприятиях, организованных Учреждением		
5.1	Посещение ООД и режимных моментов наставника	1 раз в неделю	Выполнено
5.2	Посещение педагогических советов	В течение года	Выполнено
5.3	Посещение итоговых занятий в ДОУ	Апрель-Май	Выполнено
5.4	Семинары	Май	«Организация раннего инженерного и естественно- математического образования детей дошкольного возраста на

**ОТЗЫВ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА**

А.Р.А.

(Ф.И.О., должность)

На период с сентября 2021 до августа 2022

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1	Обучаемость	Высокая	V
		Средняя	
		Низкая	
2	Умение планировать работу	Отличное	
		Хорошее	V
		Удовлетворительное	
		Плохое	
3	Ответственность за результаты работы	Высокая	V
		Средняя	
		Низкая	
4	Отношение к другим работникам	Доброжелательное	V
		Преимущественно доброжелательное	
		Противоречивое	
		Конфликтное	
5	Положение в коллективе	Авторитетное	
		Обычное рабочее	V
		Неустойчивое	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об адаптации молодого специалиста

А.Р.А.

(Ф.И.О., должность)

На период с сентября 2021 до августа 2022

Результаты адаптации	
Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень)	V
Удовлетворительные * (средне-активный уровень)	
Неудовлетворительные * (пассивный, низкий уровень)	
повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	
повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил организации образовательного процесса	
улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)	
улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством/воспитанниками/родителями (законными представителями)	
личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)	
другое:	

2 этап - 2 год

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития молодого специалиста

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Самообучение		вошла в состав Областного методического объединения ДОО Свердловской области
1.1.	Изучение литературы по развитию познавательной активности детей старшего дошкольного возраста через STEAM технологии	Постоянно	выполнено
1.2	Прохождение курсов по данной теме	Ноябрь-Декабрь	Удостоверение о прохождение курсов (36час.) по теме: «Развитие STEAM- компетенций в условиях компьютерно-игрового комплекса LigoGame»
1.3	Участие в мероприятиях по данной теме	По отдельному плану	Всероссийская научно- практическая конференция «STEAM- образование: от дошкольника до выпускника вуза» (30 марта 2023 г. Нижний Тагил) Выступление: «Познавательно- исследовательский проект на основе технологии 3d моделирования в «ligogame» по теме «автомобиль» с детьми старшего дошкольного возраста» Окружной конкурс технического творчества, экспериментальных исследований «Юный инженер» (20.04.2023, г. Красноуральск). Воспитанница – 3 место (Проект «Автомобиль будущего» на основе LigoGame) Первая всероссийская детская олимпиада по математическому 3d

			моделированию «LigoGame» (возрастная группа 5-7 лет), июль 2023 (воспитанница 2 место)
2	Участие в конкурсе разработок		
2.1.	Конкурс на уровне учреждения «Лучший детский познавательный лэпбук»	Январь	участие
2.2	Конкурс на уровне учреждения «Лучшая организация прогулки»	Март	2 место в номинации «Лучшая подвижная игра»
2.3	Разработка краткосрочного проекта	Апрель	проект «Игрушки бабушкиного детства»
3	Участие в мероприятиях, организованных Управлением образованием, ГМО		
3.1	ГМО педагогов, работающих с детьми 3-4 года	По плану ГМО	27.09.2022
3.2	Посещение семинаров	По плану УО	Школа молодого педагога 12.10.2022
4	Участие в мероприятиях, организованных Учреждением		
4.1	Консультация наставника «ИКТ в работе с детьми и родителями»	Февраль	выполнено
4.2	Участие в педагогических советах	По плану	выполнено
4.3	Консультация наставника «Организация работы с детьми после сна»	Апрель	выполнено
4.4	Участие в семинарах (участие в разработке, проведение мастер-класса)	Ноябрь	«Организация поисково- исследовательской деятельности детей дошкольного возраста на основе дидактических пособий «LigoGame» Мастер-класс: «Играем со «Слоном» - изучаем признак «размер/величина» на основе линейного измерения. Проект «Башенка».
		Декабрь	круглы стол «Современный воспитатель. Какой он?»

ОТЗЫВ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

А.Р.А., воспитатель

(Ф.И.О., должность)

на период с сентября 2022 до августа 2023г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1	Соблюдение сроков работ	Соблюдение	V
		Частичное соблюдение	
		Несоблюдение	
2	Качество выполнения работ	Высокое	V
		Среднее	
		Низкое	
3	Профессиональная компетентность	Полная	V
		Недостаточно полная	
		Неполная	
4	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение	V
		Частичное выполнение	
		Невыполнение	
5	Выполнение планов	Выполнение	V
		Частичное выполнение	
		Невыполнение	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

А.Р.А., воспитатель

(Ф.И.О., должность)

на период с сентября 2022 до августа 2023г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	
Выше среднего	V
Средний	
Ниже среднего*	
Низкий*	

*При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	
повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил	
улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	

3 этап - 3 год

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН развития потенциала молодого специалиста

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Самообучение		
1.1.	Изучение литературы по развитию познавательной активности детей старшего дошкольного возраста через STEAM технологии	Постоянно	Выполнено
1.2	Разработка календарно-тематического плана к программе дополнительного образования естественнонаучной и технической направленностей «Играем и моделируем в LigoGame»	Сентябрь	Выполнено
2	Обучение		
2.1.	Курсы повышения квалификации	В течение года	- «Разработка основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО», обучение с использованием дистанционных образовательных технологий» (24 часа, ИРО) - Работа воспитателя в соответствии с требованиями ФОП ДО: педагогическая диагностика (36 часов) (АНО ДПО «ОЦ Каменный город»)
3	Участие в конкурсе разработок		
3.1	Разработка Положения Конкурса по организации РППС по безопасности	Декабрь	Участие
3.2			
4	Участие в мероприятиях, организованных МО	по плану МО	
4.1	Доклад по участию в Региональной онлайн викторине «РАПОСТенок -Технарёнок»	Ноябрь	Докладчик
4.2	Разработка Положения «Использование государственных символов в МДОУ «ЦРР-детский сад «Улыбка»	Февраль	Докладчик
5	Участие в мероприятиях, организованных Управлением образования		

5.1	Семинары	По плану УО	Школа молодого педагога» (20.04.23) Августовская конференция, мастер-класс «Познавательно-исследовательский проект на основе технологии 3D моделирования в «LigoGame» по теме «Автомобиль» с детьми старшего дошкольного возраста (29.08.23)
5.2			«Трудовое воспитание в соответствии с ФОП ДО: развиваем ценностное отношение к труду» (23.10.2023)
6	Участие в мероприятиях, организованных Учреждением		
6.1	Семинары	по отдельному плану	«Организация проектной деятельности детей дошкольного возраста на основе игровой технологии 3D моделирования в «LigoGame», мастер-класс «Познавательно-исследовательский проект на основе технологии 3D моделирования в «LigoGame» по теме «Автомобиль» с детьми старшего дошкольного возраста. (05.05.2023)
6.2	Итоговые занятия в подготовительной группе	апрель	«Скоро в школу»
6.3	Участие в педагогических советах	в течение года	Выполнено

ЗАКЛЮЧЕНИЕ о развитии потенциала молодого специалиста

А.Р.А., воспитатель
(Ф.И.О., должность)

на период с сентября 2023 по август 2024г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1	Профессиональная компетентность	Высокая	
		Средняя	V
		Низкая	
2	Организаторские способности	Высокие	
		Средние	V
		Низкие	
3	Способность к саморазвитию	Высокая	V
		Средняя	
		Низкая	
4	Инициативность	Высокая	
		Средняя	V
		Низкая	
5	Ответственность	Высокая	V
		Средняя	
		Низкая	

Оценка уровня потенциала	
Высокий	
Выше среднего	V
Средний*	
Ниже среднего*	
Низкий*	

Основные формы организации наставничества

Реверсивное	Ситуативное наставничество	Наставничество в группе
<p>Опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса, а профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий</p>	<p>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</p>	<p>В нашем детском саду является создание «Школы молодого воспитателя».</p> <p>Цель: создание системы поддержки и профессионального развития для начинающих специалистов в области дошкольного образования</p>

Проблемы. Пути решения

Проблема	Путь решения
<p>Недостаток времени – многие опытные педагоги перегружены работой и не могут уделить достаточно внимания своим подопечным</p>	<ul style="list-style-type: none">• Рассмотреть возможность перераспределения нагрузки между педагогами, чтобы снизить перегрузку опытных специалистов.• Внедрить систему ротации наставников, чтобы опытные педагоги могли чередовать работу с наставляемыми и иметь возможность отдохнуть от дополнительной нагрузки.• Обучить педагогов навыкам эффективного планирования и управления временем. Научить их расставлять приоритеты и определять наиболее важные задачи.• Использовать технологии и инструменты для организации рабочего процесса. Например, использовать электронные календари и планировщики задач.
<p>Наблюдается недостаточная мотивация как у наставников, так и у наставляемых, что приводит к снижению эффективности процесса.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Разработать систему поощрений для наставников, которые успешно справляются со своими обязанностями и достигают поставленных целей.• Создавать позитивную атмосферу и поддерживать мотивацию наставников через признание их достижений и успехов.
<p>В связи с закрытием одного здания детского сада произошла процедура сокращения численности педагогических работников. Под сокращение попали в том числе и наставники</p>	<p>Предложить наставляемым различные форматы взаимодействия, такие как групповые занятия, индивидуальные консультации, проектная работа.</p> <p>Назначение наставниками бывших наставляемых (по мере необходимости)</p>

Спасибо за внимание!