



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Светлячок»

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Докладчик:
Заведующий МБДОУ «Детский сад «Светлячок»
Тарасенко Анастасия Валерьевна

с. Мильково, Камчатский край
2025 год



НАСТАВНИЧЕСТВО

ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ



– распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– приказ Министерства образования Камчатского края от 26.06.2020 № 553 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в Камчатском крае» (срок внедрения целевой модели определён с 26.06.2020 по 25.12.2025 год).

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях

Цель – создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов

2022/2023 учебный год (старт внедрения ЦМН)



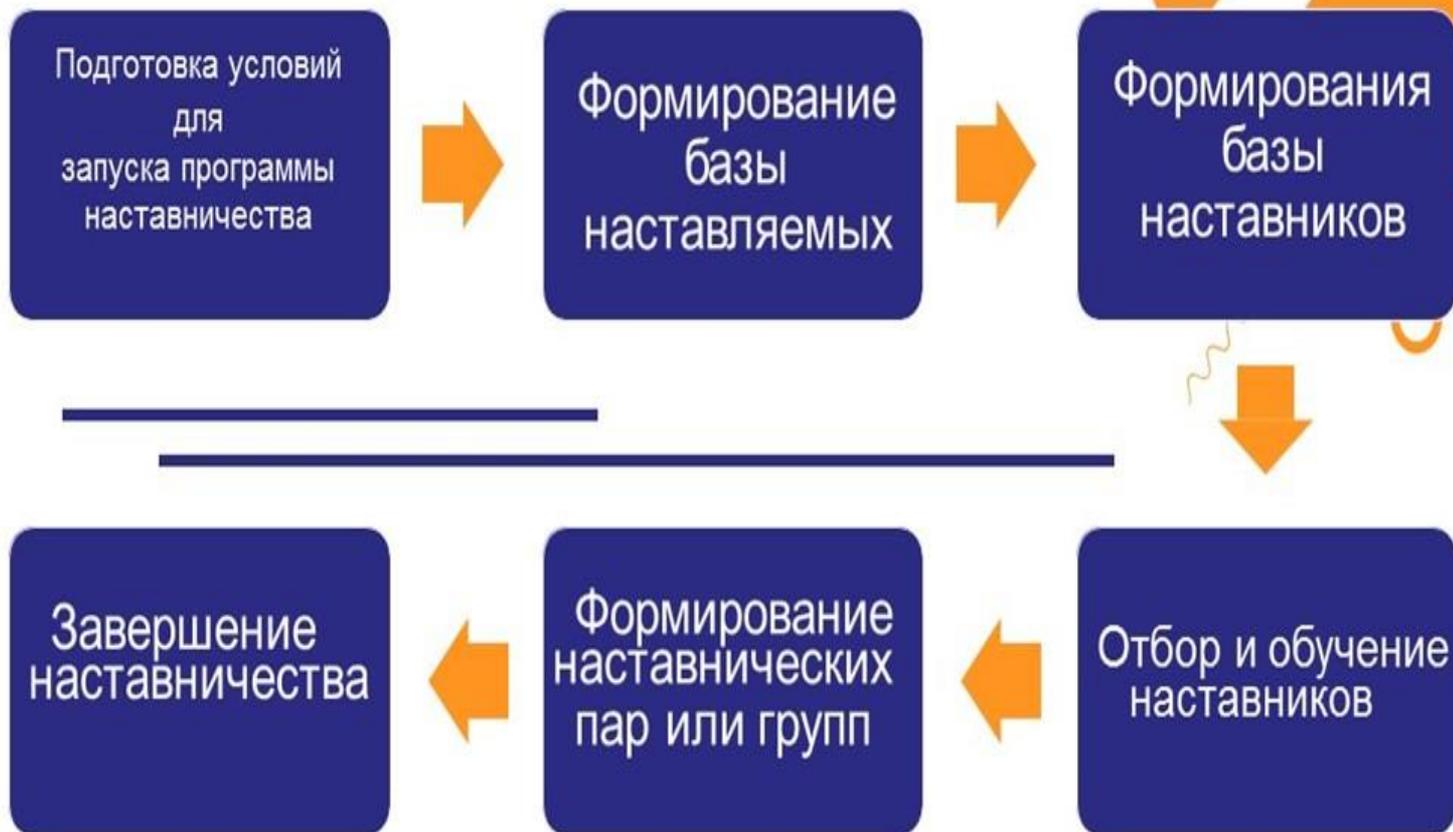
Количественный состав педагогических кадров – 27 человек, из них:

имели профильное образование (СПО, ВПО) – 17 чел./63%

не имели профильного образования, но прошли курсы профессиональной переподготовки – 10 чел./37%

имели первую/высшую квалификационную категории – 6 чел./22%

Этапы внедрения ЦМН в образовательном учреждении





4 наставнических пары/группы (4 наставника и 8 наставляемых):

2 наставника – первая и высшая КК

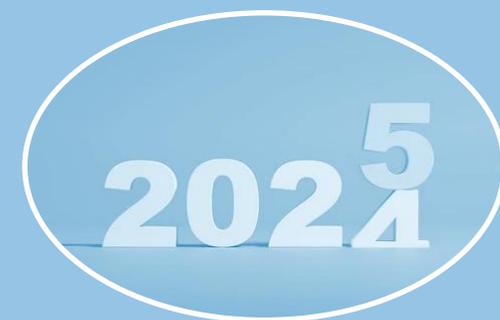
2 наставника – опыт управленческой деятельности (методист и ст.воспитатель)



6 наставнических пар (6 наставников и 6 наставляемых):

3 наставника – первая и высшая КК

1 наставник – повысил свою КК с «первой» на «высшую»



7 наставнических групп:

1 группа – внешний круг наставничества (1 наставник с высшей КК и 2 наставляемых (1 молодой специалист и 1 «новый» специалист)

6 пар – внутренний круг наставничества (6 наставников и 6 наставляемых):

4 наставника с высшей и первой КК

1 наставник – ранее занимал АУД (ст.воспитателя)

6 наставников – ИОМ

2 наставника – подготовка к аттестации в течение 2025/2026 уч.года на категорию «педагог-наставник»

Из 17 наставляемых: 4 аттестовались на 1 КК, 2 реализуют ИОМ, 4 – сетевые сообщества, 1 проходит аттестацию на 1 КК

Неформальное наставничество — особая система взаимоотношений, которая складывается между членами коллектива на основе общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки



Ситуационное



Становится возможным оперативное реагирование на возникающие проблемы и сложности, когда возникает вполне конкретная и определённая по времени (кратковременная) задача (проведение масштабных мероприятий, подготовка к участию в конкурсном движении и тд)

Реверсионное



Позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях как современные технологии обучения, новые тренды в общей и коррекционной педагогике, цифровизация и тд. Именно в этой модели важным является то, что молодой педагог понимает, что его мнение ценится, его понимают и то, что он умеет действительно может быть полезно для более эффективной организации образовательного процесса.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ



Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников ДОУ предусмотрена соответствующая доплата к окладу педагога, осуществляющего функции наставника

Материальное поощрение



- Публичное признание значимости работы наставника, повышение его авторитета в коллективе
- Предоставление возможности для самореализации
- Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики
- Использование корпоративных знаков отличия (Почётная грамота/благодарственное письмо ДОУ)

Нематериальное поощрение

Наставничество



Благодарю

за внимание!

