



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 143 Невского района Санкт-Петербурга

ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ

Разработал: Чурсина Т.В.



НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество" (garant.ru)
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.08.2021 № 2283-р
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 года
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Приказ от 5 августа 2020 г. Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 882 и Министерства просвещения Российской Федерации № 391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ».
- Распоряжение Комитета по образованию № 1457-р от 27.07.2020 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга.
- 4.13. Программа развития образования Невского района на 2020-2024 годы «От инновационных решений до опережающего развития», проекты: «Школа помощи», «Пространство инноваций», «Школа руководителя»

Ответственный за
внедрение целевой модели
наставничества

Устинова Яна Алексеевна,
старший воспитатель ГБДОУ
№ 143 Невского района
Санкт-Петербурга



РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ



Ответственный за внедрение целевой
модели наставничества
Чурсина Татьяна Викторовна, заместитель
заведующего ГБДОУ № 143 Невского
района Санкт-Петербурга



Цель и задачи внедрения целевой модели наставничества

- Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
- Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы методического сопровождения педагогических работников.



Основна
я идея

Обоснование
значимости
реализации
проекта



Этапы и методы
реализации

Научная
новизна

Объект
исследов
ания

Направление
инновационной
деятельности



Внедрение
результатов
в сфере
об

Цель
проекта

Предложения по
распространению и
внедрению
результатов

Предмет
исследования

Сроки
реализации
проекта

Основные
результаты
реализации



необходимые условия для эффективного наставничества



постановка
реальных
задач и
путей их
достижения



методологич
еское,
информацио
нное и
технологиче
ское
обеспечение
этого
процесса



взаимную
заинтересо
ванность
сторон



администра
тивный
контроль за
процессом
наставничес
тва



наличие
методики
оценки
результатов



обоснованные
требования к
процессу
наставничеств
а, к личности
наставника

ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа:

- подготовительный
- основной
- заключительный

I ЭТАП

Подготовительный



Подготовка условий для запуска программы наставничества



Формирование базы наставников



Формирование базы наставляемых



Отбор и обучение наставников

II ЭТАП

Основной



Формирование тандемов/ групп



Организация работы тандемов/групп



III ЭТАП

Заключительный



Завершение наставничества

НАСТАВНИЧЕСТВО

НАСТАВНИК

Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимодействия

ПЕДАГОГ

Получает знания развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником

РУКОВОДИТЕЛЬ

Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

УЧАСТНИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

система поощрений

разработка локальных актов

Заведующий,
заместитель
заведующего,
ст. воспитатель

контроль

планирование

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

МОТИВАЦИЯ

координация

мастерские

- игры
- марафоны
- семинары
- обучение

- консультации
- мастер-классы
 - открытые занятия
 - совместные проекты
 - дистанционное общение

организация

НАСТАВНИК

КУРАТОР



СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПРОЦЕСС ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

АДАПТАЦИЯ

ИНТЕГРАЦИЯ

САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ

ПРОФ ПОДДЕРЖКА

ПРОФ АКТИВНОСТЬ

СОЦ ПОДДЕРЖКА

РАСТИТЬ МАСТЕРА

ПРОФСОЮЗ

ОБУЧЕНИЕ

АТТЕСТАЦИЯ

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА



СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

СБОР ИНФОРМАЦИИ О МОЛОДОМ ПЕДАГОГЕ



СБОР ИНФОРМАЦИИ О МОЛОДОМ ПЕДАГОГЕ



СБОР ИНФОРМАЦИИ О МОЛОДОМ ПЕДАГОГЕ



СЕМИНАРЫ, КОНСУЛЬТАЦИИ,
ПЕДСОВЕТЫ, ПРОСМОТРЫ



ЗАНЯТИЯ, ПРАЗДНИКИ, РАЗВЛЕЧЕНИЯ,
ПРОДУКТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПЛАНЫ
РАБОТЫ, КОНСПЕКТЫ, СЦЕНАРИИ
ДОСУГОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

ОПИСАНИЕ ОПЫТА, ОФОРМЛЕНИЕ МАТЕРИАЛА:
ТЕОРИЧЕСКОГО И ПРАКТИЧЕСКОГО



МОДЕЛЬ наставничества



МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБДОУ №143

ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА.

НАСТАВНИЧЕСТВО «ОДИН НА ОДИН»)

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Разновидностью этой модели является СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО (от англ. Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Практика оказывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.

РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring), подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками.

При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.



НАСТАВНИЧЕСТВО СПОСОБСТВУЕТ:

своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон в безопасной ситуации	повышению качества подготовки и квалификации сотрудников	развитию профессиональных компетенций педагога	освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности
получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив	своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон в безопасной ситуации	технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».	укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива
получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность	передаче ценного педагогического опыта	повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности	освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ



- разработка модели компетенций наставника;
- разработка открытых программ, в том числе и электронных, для наставников;
- создание электронного банка данных методических материалов для наставников;
- создание банка наставнических практик для подопечных;
- создание банка виртуальных стажировок;
- создание электронной базы данных наставников;
- проведение совместных сетевых проектов и исследований.

ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС



Цель, задачи



Стать участником



География наставничества



навигатор



конкурс



конференция



новости



Отчет о деятельности

ЗНАКОМСТВО С
МЕТОДИЧЕСКИМИ
МАТЕРИАЛАМИ

ИЗУЧЕНИЕ КАРТЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА

ВЫБОР
НАСТАВНИКА

ДАЛЬНЕЙШЕЕ
МЕТОДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ И
ПОДДЕРЖКА

ОРГАНИЗАЦИОННО МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Организационное
обеспечение

Совет наставников

медiateка

ДОКУМЕНТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Анкета для выявления запросов обучающихся.
- Анкета для выявления запросов молодых специалистов.
- База наставляемых
- База наставников
- Манифест наставника
- Кодекс наставника
- Руководящие принципы наставника
- Качества успешных наставников
- Соглашение наставника и наставляемого
- Дневник наставника
- Отчет наставника



Традиционное наставничество



Наставник:

Яковлева Н.Г., инструктор по физической культуре (бассейн) ГБДОУ детский сад №143 Невского района Санкт-Петербурга



Наставляемый:

Лазарева Л.Е., инструктор по физической культуре ГБДОУ детский сад №20 Колпинского района Санкт-Петербурга

Наставник:

Фроленко С.В., воспитатель ГБДОУ детский сад №143 Невского района Санкт-Петербурга



Наставляемый:

Конова Н.Е., воспитатель ГБДОУ детский сад №143 Невского района Санкт-Петербурга

Наставник:

Ермакова Т. Г., инструктор по физической культуре (зал) ГБДОУ детский сад №143 Невского района Санкт-Петербурга



Наставляемый:

Алибеков Р.А., инструктор по физической культуре ГБДОУ №8 Приморского района Санкт – Петербурга

Наставник:

Тимофеева Е.Е., воспитатель ГБДОУ детский сад №143 Невского района Санкт-Петербурга



Наставляемый:

Гашимова М.Ф., воспитатель ГБДОУ детский сад №143 Невского района Санкт-Петербурга



Реверсивное наставничество

Наставник:

Гашимова М.Ф., воспитатель ГБДОУ детский сад
№143 Невского района Санкт-Петербурга



Наставляемый:

Тимофеева Е.Е воспитатель ГБДОУ детский сад
№143 Невского района Санкт-Петербурга

*Наставничество — это инвестиция в долгосрочное
развитие организации, в ее «здоровье»
Дэвид Майстер*



Наставник:

Конова Н.Е., воспитатель ГБДОУ детский сад №143
Невского района Санкт-Петербурга



Наставляемый:

Фроленко С.В., воспитатель ГБДОУ детский сад
№143 Невского района Санкт-Петербурга



наставник

МОТИВАЦИЯ

компетенции

потенциал

совет

молодой педагог



СОВМЕСТНАЯ РАБОТА



НАВЫКИ
АВТОРИТЕТ
СПОСОБНОСТИ
ТВОРЧЕСТВО
АКТИВНОСТЬ
ВОСХОЖДЕНИЕ
НОВАТОРСТВО
ИЗМЕНЕНИЕ
ЧУТКОСТЬ
ЕДИНОМЫШЛЕННИКИ
САМОРАЗВИТИЕ
ТЕХНОЛОГИИ
ВДОХНОВЕНИЕ
ОПЫТ



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ



Когнитивные навыки

Саморазвитие

- Самосознание
- Обучаемость
- Восприятие критики и обратная связь
- Любознательность

Организованность

- Организация своей деятельности
- Управление ресурсами

Управленческие навыки

- Приоритизация
- Постановка задач
- Формирование команд
- Развитие других
- Мотивирование других
- Делегирование

Достижение результатов

- Ответственность, принятие риска
- Настойчивость в достижении целей
- Инициативность

Решение нестандартных задач

- Креативность, в том числе умение видеть возможности
- Критическое мышление

Адаптивность

- Работа в условиях неопределенности



Социально-поведенческие навыки

Коммуникация

- Презентационные
- Письменные
- Переговорные
- Открытость

Межличностные навыки

- Работа в команде
- Этичность
- Эмпатия
- Клиентоориентированность
- Управление стрессом
- Адекватное восприятие критики

Межкультурное взаимодействие

- Осознанность
- Социальная ответственность
- Кроссфункциональное и кроссдисциплинарное взаимодействие
- Иностранные языки и культуры



Цифровые навыки

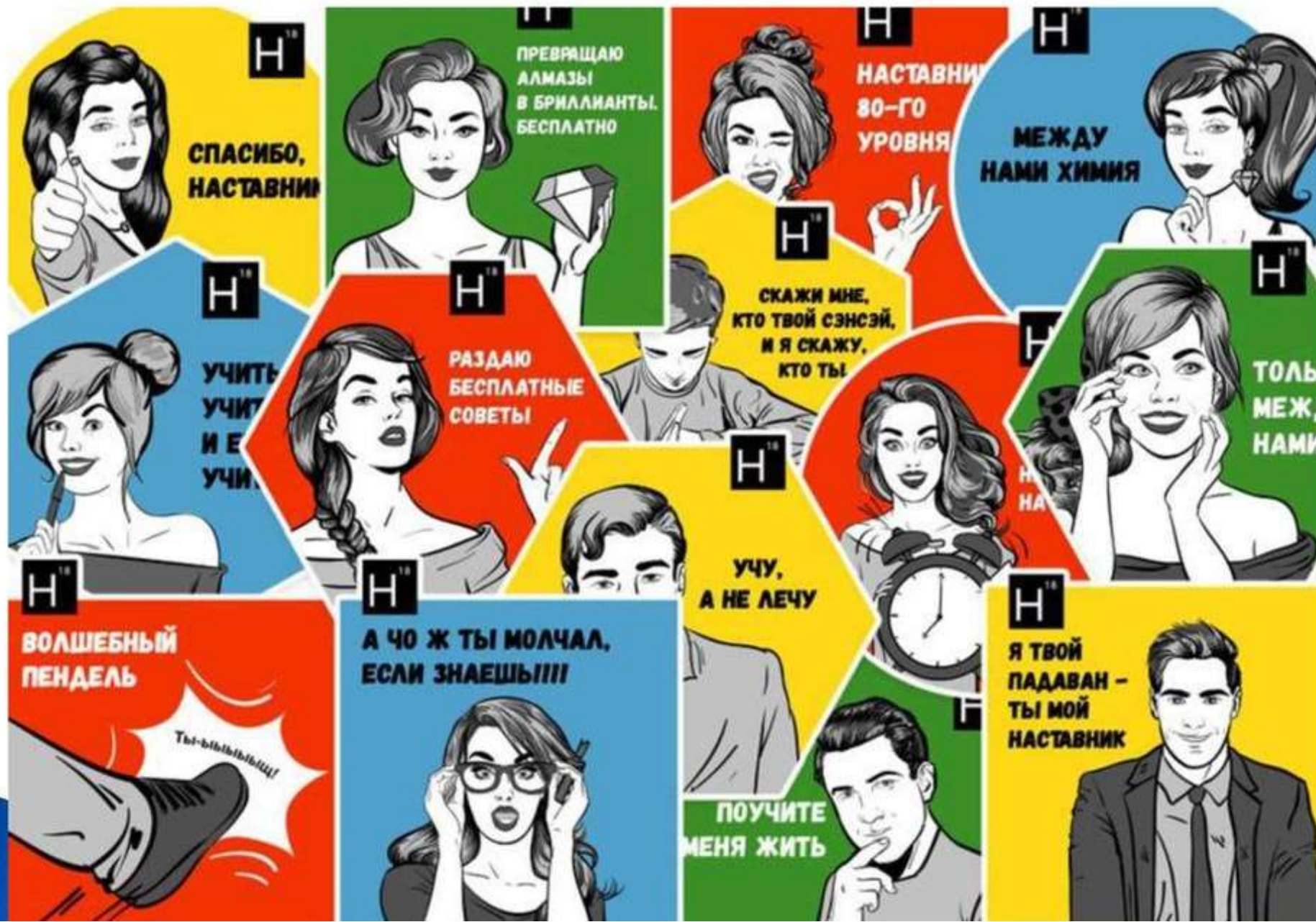
Создание систем

- Программирование
- Разработка приложений
- Проектирование производственных систем

Управление информацией

- Обработка и анализ данных

Наставник. Кто же он?



Карта профессиональных достоинств глазами молодого специалиста



СПАСИБО

«Ищите себе такого наставника,
который уже добился того, о чем мечтаете вы.

Ищите наставника, который уже стал тем,
кем бы вы желали видеть себя».

Ренди Гейдж

