

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Управление образования Верх-Исетского района
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 348

620034, г. Екатеринбург, ул. Ленинградская, 16; ул. Репина, 86

Тел: (343) 308-00-49; (343) 308-00-48

Mdou348@eduekb.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ НА ТЕМУ:

«Быть наставником – это...»

Разработчик: Дегтярева Оксана Алексеевна,
заместитель заведующего
МБДОУ – детский сад № 348

Екатеринбург

Актуальность

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников дошкольного образования.

2023 год Указом Президента Российской Федерации объявлен Год педагога и наставника.

Цель: создать систему правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в МБДОУ – детский сад № 348 для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих методов и самоорганизующихся недирективных инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ДОО;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

Вид педагогического совета: тематический

Время: 64 мин.

Ход педагогического совета:

Организационный момент:

Здравствуйте уважаемые коллеги! Прошу Вас разделиться на три команды от пяти до семи человек. Каждой команде занять место за столом.

Тема нашего педагогического совета: «Быть наставником это - ...».

27.06.2022 г. № 401 Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».

Одним из документов по системе (целевой модели) наставничества являются «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Основная часть:

Что такое наставничество?

Ход педагогического совета, приемы, методы	Работа на педагогическом совете	Описание педагогического совета
«Якорь» «Ассоциации» (5 мин.) <i>Приложение № 1</i>	7 слов к слову «Наставничество». Зачитать по кругу, оставить только одно. Сформулировать определение. Озвучить.	Заместитель заведующего: 1) подобрать к слову НАСТАВНИЧЕСТВО 7 ассоциаций, и вписать их в модель «Якорь», 2) из 7 слов выбрать только одно, 3) в команде сформулировать определение НАСТАВНИЧЕСТВО, 4. Озвучить, 5. Время на выполнение задания 5 минут.
Этап «Виктория» (7 мин.) <i>Приложение № 2</i>	На клеящей стене изображена буква V. Задача каждой команды взять стикеры разных цветов и на каждой грани оставить свое определение.	Заместитель заведующего: 1. На стене изображена буква V. Задача каждой команды оставить свое определение к Граням компонентов наставничества: Возможности (в чем заключается деятельного педагога-наставника?); Условия (при каких условиях будет работать система

		<p>наставничества в нашей организации?);</p> <p>Портрет (какой должен быть педагог-наставник?).</p> <p>На стикерах написать свое определение к каждой грани.</p> <p>На выполнение задания 7 минут.</p> <p>2. Каждая команда называет свои определения к трем компонентам наставничества.</p> <p>3. Подводим итог:</p> <p>Возможности: поддерживать и поощрять осуществление обучения сотрудника; передавать знания, накопленные в организации, и нормы поведения, принятые в организации; раскрыть потенциал молодого педагога. Преимуществом наставничества является возможность обучения прямо на рабочем месте.</p> <p>Условия: кадровые; организационно-методические и организационно-педагогические; материально-технические; финансово-экономические; психолого-педагогические.</p> <p>Портрет: опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения; педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; педагоги, пользующиеся безусловным авторитетом; методически-ориентированных</p>
--	--	---

		<p>педагогов, обладающих аналитическими навыками; педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, способных к самообучению и успешной самореализации.</p>
<p>Викторина (15 мин.) <i>Приложение № 3</i></p>	<p>Выполнить задание. Озвучить.</p>	<p>Заместитель заведующего: 1. У каждой команды на столе лежит конверт с заданием: Команда № 1, Ваше задание: «Соотнесите виды наставничества и определения (характеристики), итог представить на доске». Команда № 2, Ваше задание: «Соотнесите этапы, относящиеся к внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО и содержание (мероприятия), итог представить на доске». Команда № 3, Ваше задание: «Расположите в правильном порядке этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях, итог представить на доске». На выполнение задания 7 минут. 2. Каждая команда представляет итог выполнения своего задания. 3. Уважаемые педагоги, выберите тот вид наставничества, который использовали или сейчас используете в своей работе, наклейте стикер на этот вид.</p>

		Расскажите о своем опыте наставничества.
Создание модели «Наставничество» 20 мин. – составление модели 6 мин. - презентация	Составить командой свою модель наставничества. Презентовать. Каждый участник определяет стикером модель наставничества, которая понравилась.	Заместитель заведующего: 1. Составить командой свою модель наставничества и презентовать ее. Время на составление модели 20 минут. 2. Каждая команда презентует свою модель наставничества и отвечает на вопросы возникающие в процессе презентации. 3. Каждый участник стикером определите ту модель наставничества, которая больше всего Вам понравилась. 4. На основе модели «Наставничество» набравшей большинство голосов, творческой группой будет создана нормативно-правовая база.
Рефлексия (5 мин.)	Что нового удалось узнать? Что для Вас было полезным? Что Вы возьмете в работу? Какой шаг сделаете прямо сегодня?	Заместитель заведующего: Проведем прием Рефлексии, каждый из Вас должен ответить на четыре вопроса: Что нового удалось узнать? Что для Вас было полезным? Что Вы возьмете в работу? Какой шаг сделаете прямо сегодня? Время на рефлексия 5 минут. Озвучить свои ответы.

Заключительная часть:

Уважаемые педагоги, подведем итоги нашего педагогического совета.

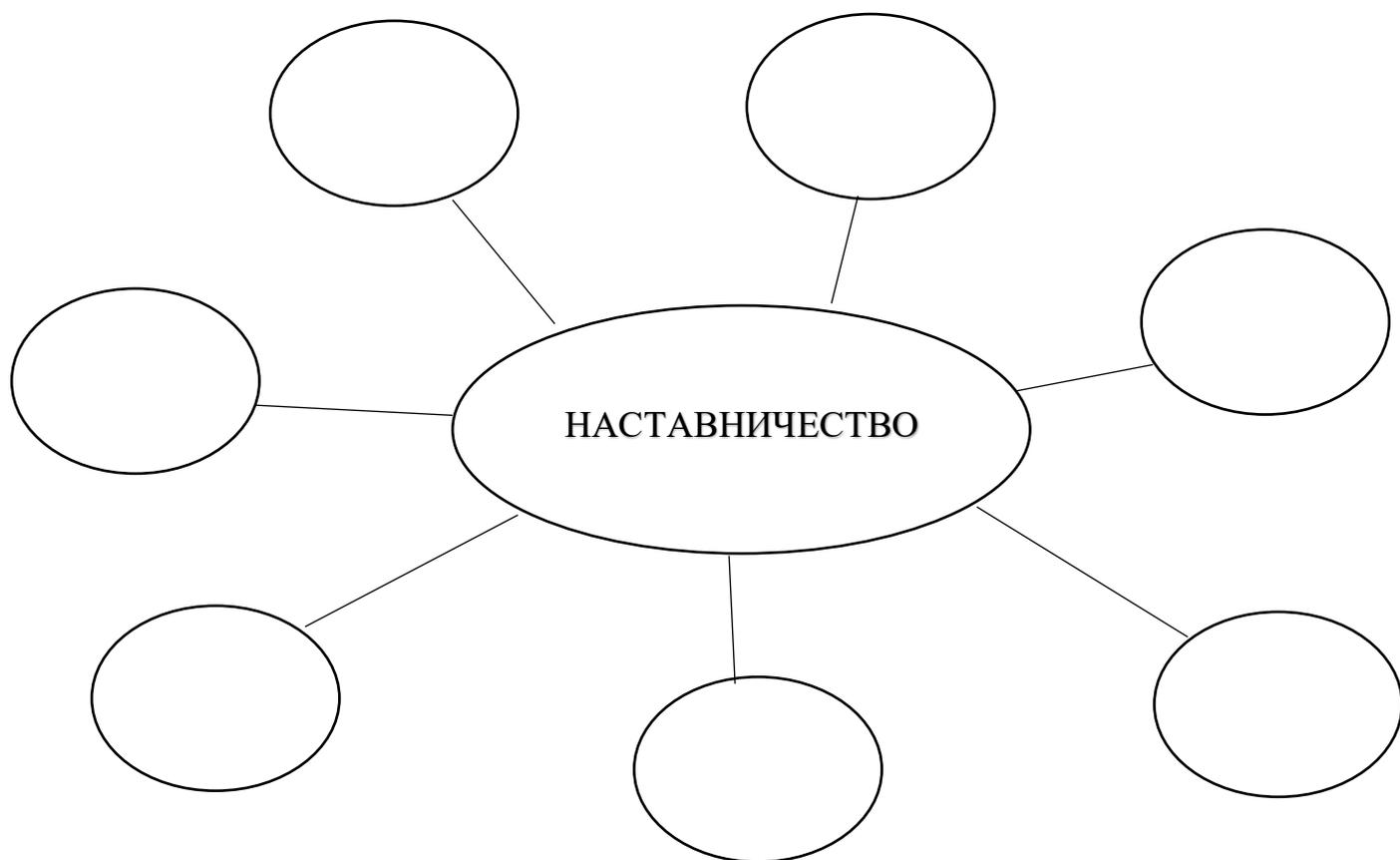
Нам всем нужен наставник, независимо молодой ты педагог, или педагог с большим стажем работы. В начале педагогического совета, каждый из вас добровольно выбрал себе команду.

Наставничество основывается на таких принципах, как добровольность, соблюдение прав и свобод, равенство педагогов; принцип индивидуализации, принцип вариативности, принцип системности и стратегической целостности.

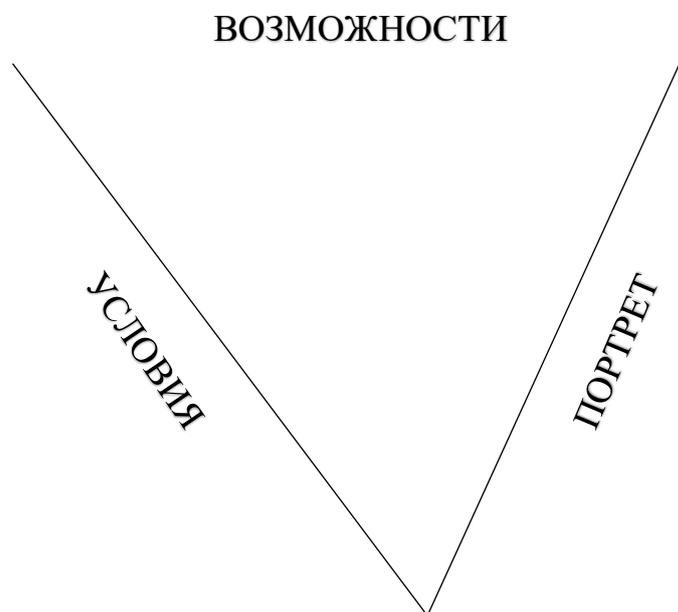
Целью наставничества является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в нашей организации, которая будет способствовать профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогов, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

На основе Вашей модели «Наставничество», творческой группой будет создана нормативно-правовая база, в том числе дорожная карта внедрения модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы, Положение о наставничестве (новая версия).

«Якорь» «Ассоциации»



Этап «Виктория»



«Викторина»

Задание для команды № 1

Соотнесите виды наставничества и определения (характеристики)

Групповое наставничество	Вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности
Ситуационное наставничество	Вид наставничества, при котором 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
Традиционное наставничество	Вид наставничества «один на один», при котором осуществляется взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течении продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.
Скоростное консультационное наставничество	Вид наставничества, при котором происходит однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом
Реверсивное наставничество	Вид наставничества, при котором профессионал младшего возраста становится наставником более опытного работника старшего возраста по вопросам новых тенденций и технологий образования,

	включая цифровые, а опытный педагог старшего возраста становится наставником молодого педагога по вопросам предметных методик и организации учебного-воспитательного процесса
--	---

Задание для команды № 2

Соотнесите этапы, относящиеся к внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, и содержание (мероприятия)

Подготовительный этап	Обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества, информирование педагогического коллектива, назначение куратора, формирование совета наставников
Основной этап	Определение наставнических пар/групп, организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства
Заключительный этап	Мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества, рефлексия (саморефлексия) участников наставнической деятельности, поощрение наставников и наставляемых, диссеминация лучшего опыта, планирование следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых

Задание для команды № 3

Расположите в правильном порядке этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Формирование наставнических пар или групп
5. Обучение наставников
6. Организация работы наставнических пар или групп
7. Завершение наставничества