

Государственное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 117
Невского района Санкт - Петербурга



Шаги навстречу

**Клуб наставников,
как эффективный инструмент
содействия адаптации педагогов
в образовательном учреждении.**

1. Адаптация педагогов в процессе
вхождения в новую образовательную
среду, независимо от возраста и
педагогического стажа.

2. Сплочение коллектива.

3. Стимулирование творческой и
профессиональной активности.



УМНИКИ
И УМНИЦЫ







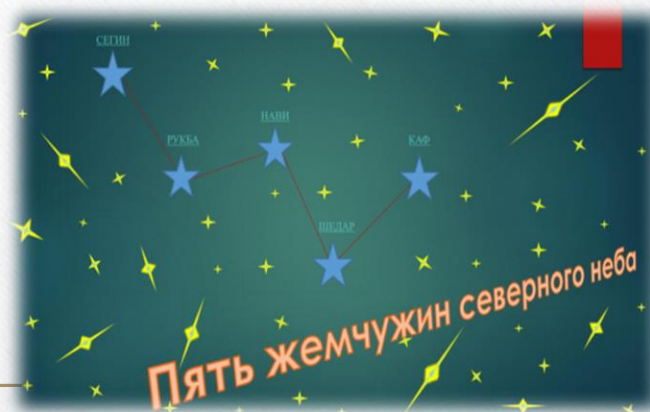




ЗВЕЗДА "СЕГИН"



ЗВЕЗДА "РУКБА"



ЗВЕЗДА "ШЕДАР"



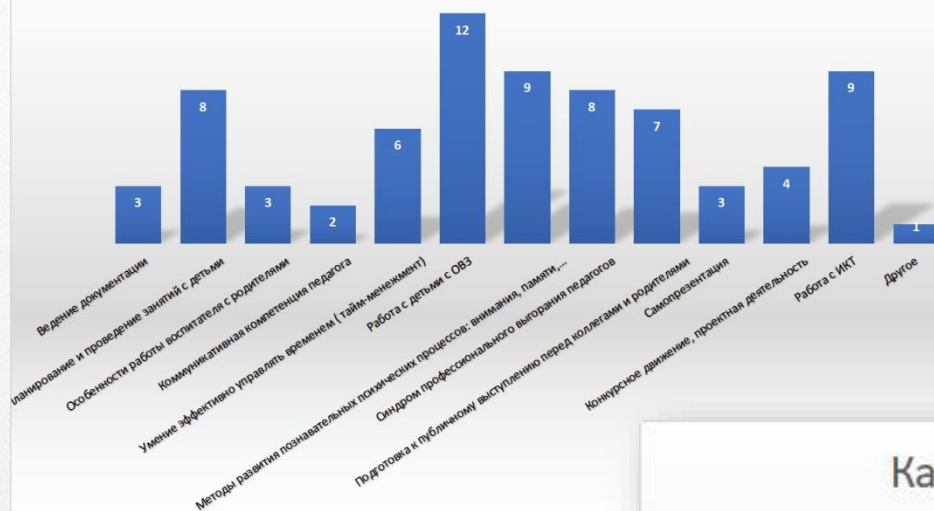
ЗВЕЗДА "НАВИ"



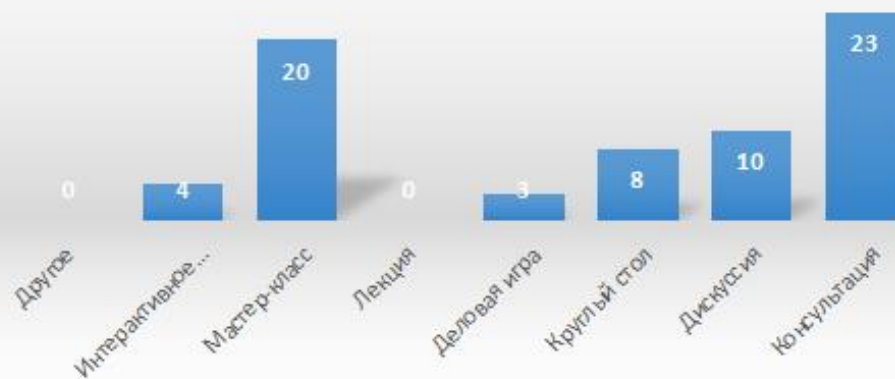
ЗВЕЗДА "КАФ"



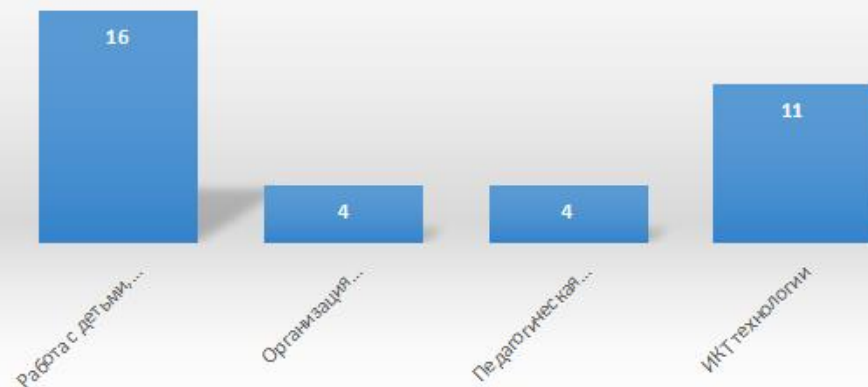
По каким проблемам Вы хотели бы получить поддержку наставников?



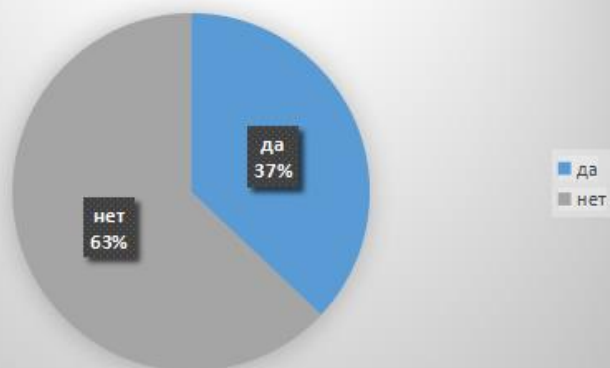
Какие формы работы с наставниками Вы предпочитаете?



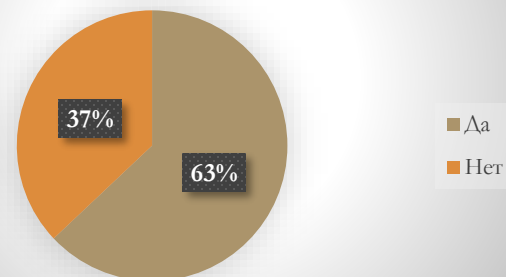
В каком из направлений Вы испытываете дефицит знаний, умений и навыков?



Готовы ли Вы стать наставником?



Хотите ли Вы быть наставляемым?



Реверсивное наставничество -

наставничество, в котором 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.

Задачи наставничества

1. Способствовать успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности, укрепить веру в себя и желание остаться в профессии, закрепить их в образовательном учреждении.
2. Ускорить процесс профессионального становления начинающего педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.
3. Расширение социокультурных границ профессиональной деятельности как молодых, так и опытных педагогов, формирование у них потребности в непрерывном профессиональном самосовершенствовании.
4. Облегчить вхождение в новый коллектив педагогов, имеющих опыт работы в других образовательных учреждениях.

РЕВЕРСИВНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ



Наставники

Тарасова Ирина Юрьевна,
воспитатель высшей квалификационной категории
возраст - 54 года, стаж - 25 лет

Жукова Инесса Вячеславовна, воспитатель высшей
квалификационной категории
возраст - 35 лет, стаж - 16 лет

Саркисян Анна Олеговна, воспитатель высшей
квалификационной категории
возраст - 31 год, стаж - 5 лет

Вихарева Алена Михайловна, воспитатель высшей
квалификационной категории
возраст - 43 года, стаж - 10 лет

Яшина Татьяна Владимировна, воспитатель высшей
квалификационной категории
возраст - 42 года, стаж - 15 лет

Наставляемые 2022-2025 год

Агафонова Ксения Игоревна – воспитатель первой
квалификационной категории
возраст – 26 года, стаж – 3 год

Голубева Александра Евгеньевна – воспитатель
возраст 33 год, стаж – 12 лет

Жигалова Ирина Александровна – воспитатель первой
квалификационной категории
возраст – 46 года, стаж – 9 лет

Мухина Наталья Александровна – воспитатель
возраст – 33 год, стаж – 3 года

Коваль Любовь Дмитриевна – воспитатель высшей
квалификационной категории
возраст – 70 лет, стаж – 50 лет

Титова Инна Владиковна – воспитатель первой
квалификационной категории
возраст – 44 года, стаж – 12 лет

Трофимова Ольга Николаевна – воспитатель
возраст – 54 года, стаж – 32 года

Показатели эффективности системы наставничества

1. Эмоциональный комфорт педагога в коллективе, его уверенность в выборе профессии, желание работать именно в нашем детском саду.
2. Личные достижения педагога: аттестация, участие в проектах, педагогических конкурсах, выступления на различных уровнях.
3. Стремление к профессиональному самосовершенствованию: повышение квалификации педагогов, постоянное самообразование.





Задачи проекта:

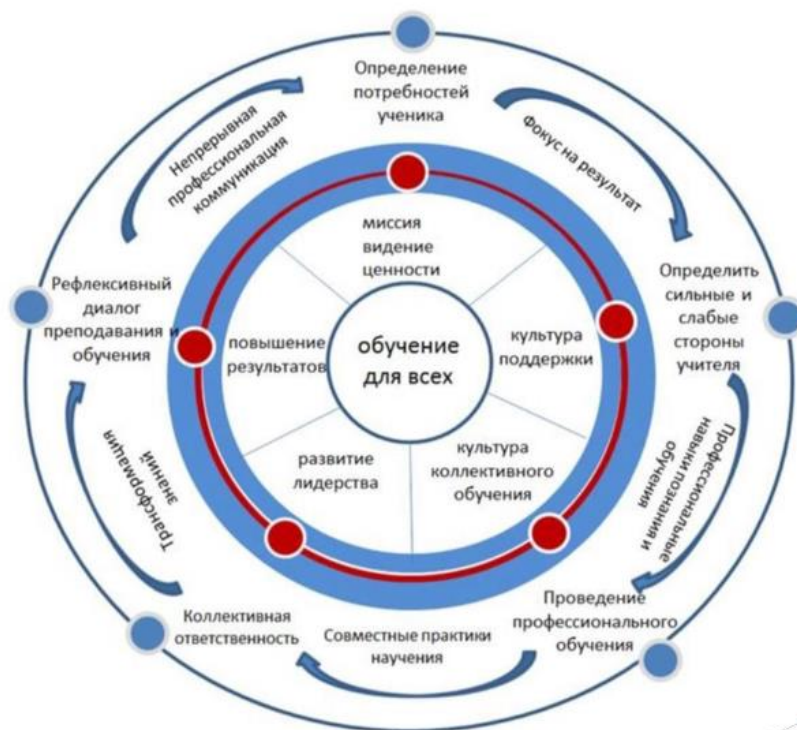
1. Способствовать удовлетворению потребности педагогов учреждения в непрерывном образовании и оказании им помощи в преодолении различных затруднений
2. Создать условия для продуктивного взаимодействия педагогов и эффективной коммуникации
3. Развитие конкурентоспособности педагогов образовательного учреждения
4. Создание условий для профессионального роста и самореализации педагогов
5. Распространять опыт коллег, через проведение различных мероприятий
6. Формирование кадрового резерва учреждения
7. Формирование традиции эффективного наставничества



Цель проекта:

Проработка индивидуальных дефицитов педагогического коллектива ДОУ, развитие педагогов в условиях современной образовательной среды через партнерское взаимодействие с ОУ

Канал ПРОгноз



Основной принцип работы

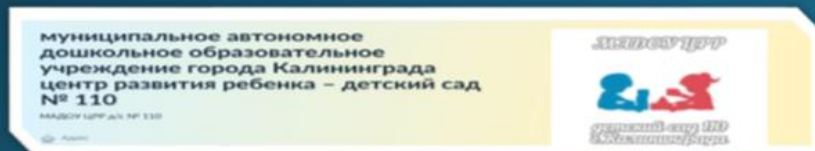


Методические рекомендации
«Развитие системы сопровождения
молодых педагогов».
Даутова О.Б., Ермолаева М.Г.,
Шевелев А.Н.

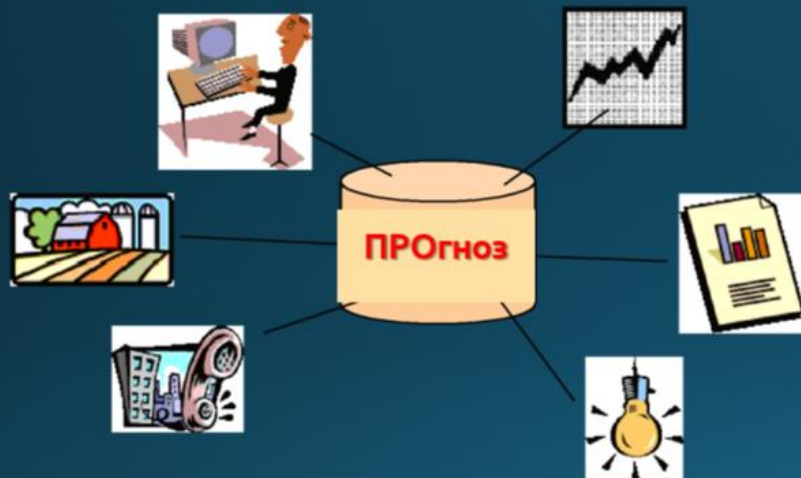
Партнеры



КАФЕДРА
ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
И АДАПТИВНОГО СПОРТА
РГПУ им. А.И. Герцена



Канал на платформе СФЕРУМ



Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», статья 10, часть 8).

- 1.База НАСТАВНИКОВ состоящая из педагогов учреждения и партнеров
2. Педагогический коллектив учреждения
3. Анонсы мероприятий, онлайн продукты (вебинары, лекции и так далее)
- 3.Возможность задать личный вопрос модератору канала для получения помощи
- 4.Подборка рабочих документов и методических материалов
5. Обратная связь в формате блога « Со всех сторон»

Ожидаемые результаты:

