

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города
Новосибирска «Детский сад № 81 «Дошкольная академия»**

**Наставничество как
инструмент поддержки и
развития педагогических
кадров в
МАДОУ д/с № 81**

Вишневая Арина Анатольевна

заместитель заведующего по УВР МАДОУ д/с № 81

Без системной работы над развитием педагогических кадров мы не можем говорить об успешной реализации:



24

группы

120

сотрудников

7

инновационных
направлений

6

дополнительного
образования



Эффективная среда наставничества

Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие
и самореализация педагогических кадров

Рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов

Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего
возраста в условиях цифровизации образования

Обмен инновационным опытом



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Методология (целевая модель)
наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополни-
тельным общеобразовательным
и программам среднего профессио-
нального образования, в том числе с
применением лучших практик обмена
опытом между обучающимися

Сегодня в педагогической практике существуют различные виды и формы наставничества, реализуемые на основе Методологии (целевой модели) наставничества для организаций, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145 На основании данной целевой модели, в нашей организации подготовлены локальные акты регламентирующие наставничество:

Приказ о внедрении целевой модели наставничества

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества

Положение о программе наставничества

Программа наставничества

Приказ о формировании наставнических пар

Реализация программы

Подготовка
условий

Завершение
наставничества

Формирование
базы
наставляемых

Организация
работы
наставнических
пар или групп

Формирование
базы
наставников

Формирование
наставнических
пар или групп

Отбор и
обучение
наставников



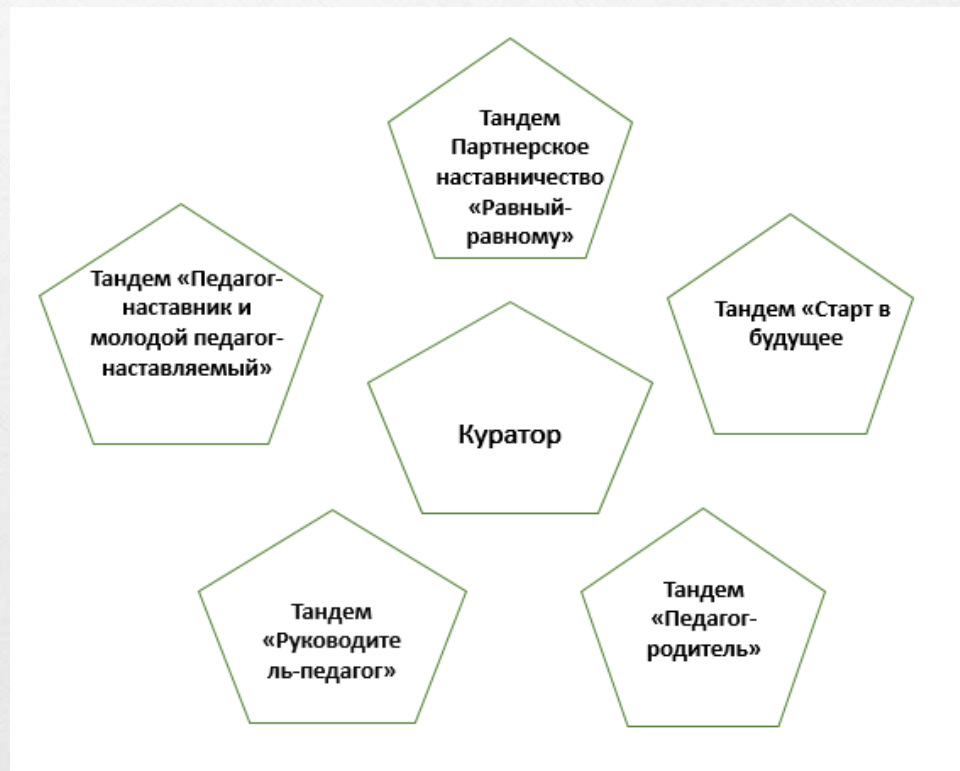
Модели наставничества

Представленные модели охватывают не только новых сотрудников, но и всех педагогов



Практика наставничества в МАДОУ д/с № 81 реализуется по пяти основным трекам

Каждая из рассмотренных далее форм-направлена на решение определенных задач и проблем, решению первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества



Тандем «Педагог-наставник и молодой педагог-наставляемый»

Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков. Молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально.



Формирование наставнических пар (групп) на начало учебного года

1		Лапшакова Н.Г.	Демьяненко О.С	Носова Е.Д.	Коновалова К.В.	Шторк И.В.	Кроневальд М.И.	Лашенкова М.О
2	Проектная деятельность		Бутькова В.А.		Гугля Г.А.			Нюняева А.К.
3	Практическая деятельность							Гугля Г.А. Бутькова В.А. Харитоновна Е.В.
4	Образовательные события		Гугля Г.А. Чухно Н.А.	Прокина Е.С.				
5	Мотивированные встречи	Чухно Н.А.		Бутькова В.А.		Гугля Г.А.		
6	Инклюзивная практика				Гугля Г.А.			Харитоновна Е.В.
7	Взаимодействие с семьями воспитанников	Гугля Г.А.		Нюняева А.К.			Прокина Е.С. Рулева О.А	
8	Нормативная база		Прокина Е.С. Гугля Г.А.					Рулева О.А. Бутькова В.А.
9	Методология			Гугля Г.А.			Нюняева А.К. Рулева	
10	Педагогическая этика	Чухно Н.А.	Прокина Е.С. Рулева О.А		Харитоновна Е.В.Нюняева	Бутькова В.А.		Гугля Г.А.
11	Аспекты современного							



доля закрепления молодых специалистов в ОО;
доля молодых специалистов, включенных в реализацию
инновационной деятельности;
доля молодых специалистов, участвующих в конкурсной
системы;
наличие собственных продуктов педагогической
деятельности молодых специалистов.



Тандем партнерское наставничество «Равный-равному»

Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой

- Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям
- Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей





Представление
конкретных
результатов
взаимодействия



Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга



Владение
современными
программами,
цифровыми
навыками

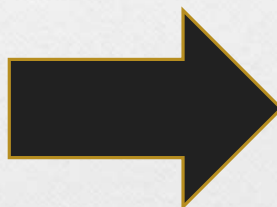
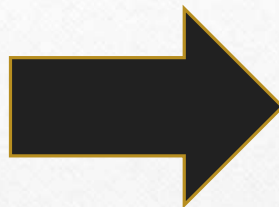


Тандем «Старт в будущее»

Цель — приобретение студентом полезного профессионального опыта и развитие личностных качеств, которые необходимы для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Одна из задач — углубления профессионального образования и подготовка к возможной будущей профессиональной специализации.

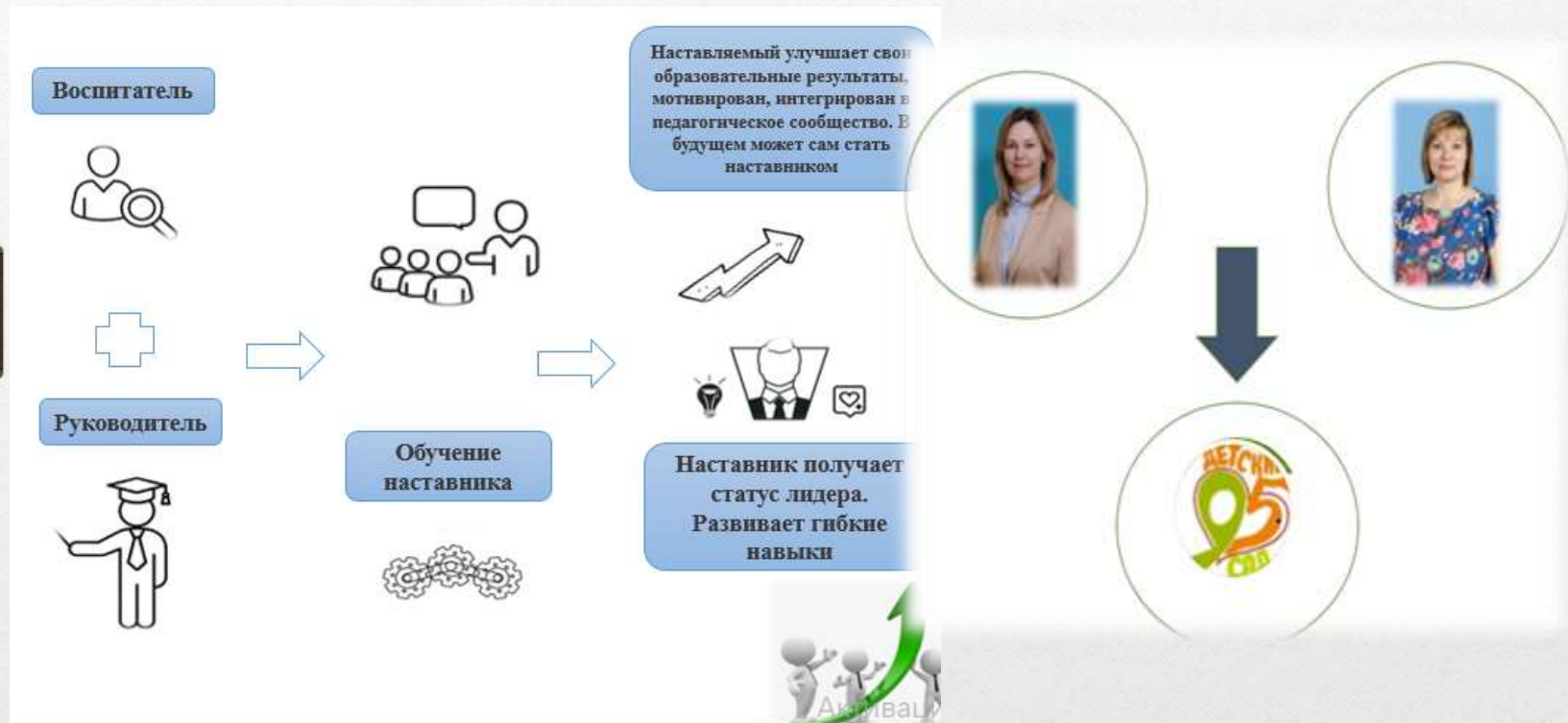
В рамках взаимодействия наставник оказывает наставляемому профессиональную поддержку, помогает развивать навыки и компетенции, необходимые для будущего трудоустройства.





Тандем «Руководитель-педагог»

для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления



Цикл работы наставника

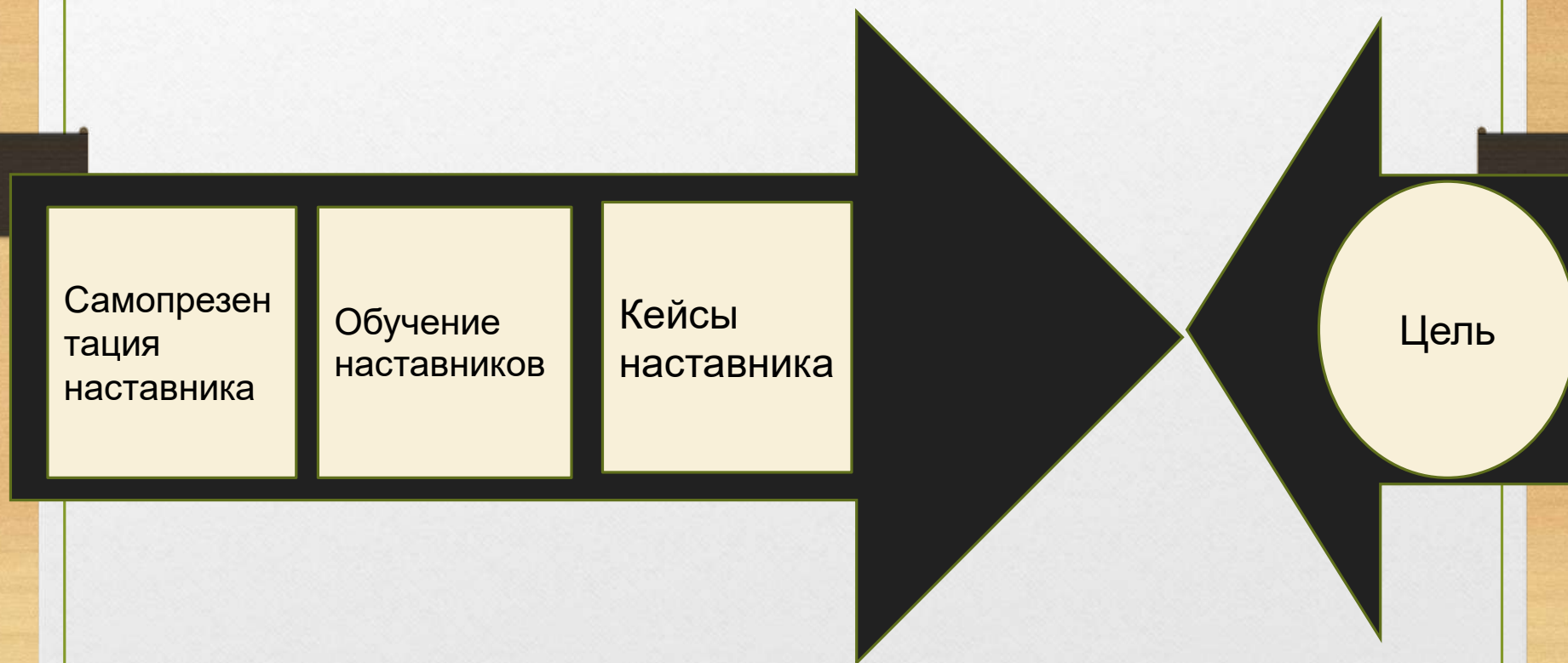
Какую бы модель не выбрали, цикл работы наставника с наставляемыми один, это:

- знакомство — понять чем будут полезны друг другу;
- «Проба пера» — решение проблемной задачи, проверяют смогут ли сработаться;
- планирование — определение форматов встреч, целей, задач;
- серия встреч — мотивирующее взаимообогащающее сотрудничество,
- итоговая встреча- рефлексия, обратная связь, благодарность



Портфель наставника

Каждый наставник, в зависимости от дефицитов наставляемого, запроса имеет свой портфель самопрезентации, обучение наставников, кейсы



Предварительная подготовка наставника

Самопрезентация наставника

Каждый ли педагог может быть наставником? Не каждый сотрудник выбирает наставничество сугубо с целью самореализации. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: занять более высокое место в коллективе, пользоваться большим авторитетом и уважением, навязывать свои взгляды на организацию образовательного процесса. Поэтому к наставникам предъявляются высокие требования к личностным компетенциям

ВАШИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

Ваши сильные стороны	Что Вы чувствуете, используя эти качества, навыки?	Что Вы получаете, проявив эту свою сильную сторону?
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

ВАША УНИКАЛЬНОСТЬ

Напишите 7 признаков и/или черт, которые отличают Вас от других и делают вас уникальным и Вас.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

НЕДОСТАТОК – ТОЖЕ РЕСУРС?

В одном столбце таблицы перечислите 5 своих самых больших недостатков, а в другом – укажите, в какой ситуации, при каких обстоятельствах, какому человеку Ваши недостатки могли бы помочь.

Недостатки	Какие в них есть плюсы? Как я могу их использовать с пользой, в каких ситуациях? Когда мне уже это помогало?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Разработаны анкеты с целью определения как сильных так и слабых сторон, определение своей уникальности, а также четкого понимания почему я хочу стать наставником

Какая основная мотивация?
Посмотрите на те причины,
которые вы написали.
Сформулируйте одним словом
то, зачем вам быть наставником

**ПОЧЕМУ Я ХОЧУ
СТАТЬ НАСТАВНИКОМ?**

*Подумайте и запишите 5 причин,
которые побуждают Вас заняться этой деятельностью.*

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ПОЧЕМУ?

Резюме наставника

Идея № 1

фото

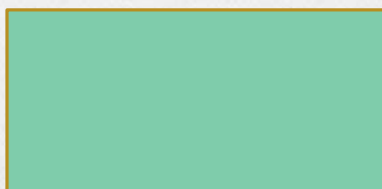
ФИО наставника



Ключевой посыл

Ключевой посыл кратко опишите суть передаваемой пользы

Идея № 3



Идея № 2



+ моя мотивация (хочу быть, стать, получить взамен, научиться.....)

С целью популяризации роли наставником, мотивация молодых педагогов в нашем детском саду проходят внутрикорпоративные конкурсы: конкурс «Молодо-зелено», фестиваль наставников. Также успехи педагогов нашли отражение в образовательной среде - создана стена достижений



Конкурс «Молодо-зелено»



Стена достижений



Результатом правильной организации работы наставников будет высокий профессиональный уровень в педагогической, культурной жизни образовательной организации, раскрытие и поддержание творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного профессионального становления и развития внутри организации и профессии

