

Муниципальное методическое объединение
«Методическая работа: из теории в практику»
тема: «Наставничество как элемент системы развития
образовательной организации»

тема выступления
«Разработка модели поддержки и сопровождения
молодых специалистов»

Выступление , доладчик,:
Наталья Михайловна Князева,
педагог–психолог МАДОУ города Нижневартовска
ДС №62 «Журавушка»

Актуальность проблемы

- ▶ новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- ▶ различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- ▶ необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.



Программа «Наставник» :

Цель программы:

- ❖ становление педагога в нашем образовательном учреждении, и его активной позиции,
- ❖ формирование его как личности, как индивидуальности,
- ❖ а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.



Категория наставляемых

- ▶ молодые специалисты, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- ▶ специалисты, назначенные на должность, по которой они не имеют опыта работы;
- ▶ педагоги, которые испытывают трудности в определенных вопросах образовательной и воспитательной деятельности.



Реализация модели наставничества в образовательной организации

Цель: Создание в ДООУ психолого–педагогических и организационных условий, способствующих снижению проблем адаптации, успешному вхождению в профессиональную деятельность и раскрытию потенциала личности педагога.

Задачи:

1. Реализация эффективных форм повышения профессиональной компетентности педагогов.
2. Совместное планирование мероприятий, способствующих профессиональному развитию педагогов.



Задачи модели наставничества

(продолжение слайда 5)

3. Информационное обеспечение деятельности педагогов для самостоятельного овладения компетенциями.
4. Приобщение педагогов к корпоративной культуре учреждения, объединение вокруг традиций образовательной организации.
5. Увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.



Этапы реализации модели наставничества

1 этап

- Подготовка условий для запуска программы «Наставник»

2 этап

- Формирование базы наставляемых

3 этап

- Формирование базы наставников.

4 этап

- Отбор наставников.

5 этап

- Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»

6 этап

- Организация хода реализации программы наставничества

7 этап

- Завершение программы наставничества в образовательной организации

Этапы реализации модели наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы «Наставник»

- создание благоприятных условий для запуска программы наставничества;
- формирование мотивированной команды, выбор куратора программы;
- выявление запросы от потенциальных наставляемых(педагогов)
- выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.



Этапы реализации модели наставничества

Этап 2. Формирование базы наставляемых

- выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества;
- проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;
- описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых



Таблица базы данных наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника
1						

Продолжение шапки таблицы

1	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
---	-----------------------------	--------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	---	--

Этапы реализации модели наставничества

Этап 3. Формирование базы наставников.

Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников состоит из двух блоков:

1 блок. Информирование:

- распространение информации о целях, задачах, принципах, планируемых результатах;
- мотивирования потенциальных наставников.

2. Блок. Сбор данных:

- анкетирование потенциальных наставников
- выявление профиля наставника.

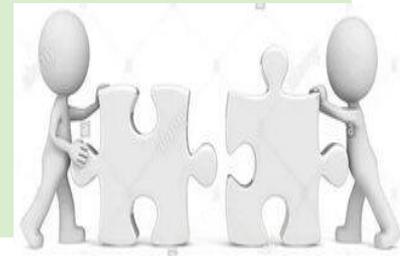


Таблица базы данных наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества

Продолжение таблицы

Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации	

Этапы реализации модели наставничества

Этап 4. Отбор наставников.

- – разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- – выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- – провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- – сформировать базу отобранных наставников



Основные принципы наставника

- ▶ 1. Принятие (неосуждение наставляемого).
 - ▶ 2. Умение слушать и слышать.
 - ▶ 3. Умение задавать вопросы.
 - ▶ 4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
 - ▶ 5. Честность и открытость.
 - ▶ 6. Надежность и ответственность.
 - ▶ 7. Последовательность.
- 

Этапы реализации модели наставничества

Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»

Основные критерии: «наставник – наставляемые»

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.



Этапы реализации модели наставничества

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.



Методическое сопровождение педагогом-психологом 3 ступеней реализации программы наставничества

1 ступень – «Адаптационная»

2 ступень – «Становление»

3 ступень – «Профессиональное развитие»

1 ступень – «Адаптационная»

- ▶ беседа–знакомство с начинающими профессиональную деятельность и молодыми педагогами для определения направлений работы, изучение нормативно–правовой базы, ведение документации;
- ▶ анкетирование с целью изучения затруднений молодого педагога в организации педагогического процесса;
- ▶ диагностика изучения методических потребностей педагогов;
- ▶ стажировка в группе у педагога имеющего опыт, под наблюдением наставника с последующим анализом деятельности: демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;
- ▶ подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;
- ▶ заполнение информационной карты педагога.

1 ступень «Адаптационная»



Составление «портрета» группы,
планирование образовательной
деятельности



Упражнения на снятие напряжения у
взрослых



Знакомство с особенностями психофизиологического развития детей раннего возраст



2 ступень «Становление»

- ▶ это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта,
 - ▶ поиска лучших методов и приемов работы с детьми раннего возраста,
 - ▶ процесс формирования своего стиля в работе,
 - ▶ «зарабатывание» авторитета среди детей, родителей, коллег.
- 

2 ступень «Становление»



Методы и приемы при организации образовательной деятельности с детьми, организация развивающей предметно-пространственной среды группы для двигательной активности, речевого развития и использование нестандартного оборудования





2 ступень «Становление»



Упражнения «Котят» развитие речевого дыхания, межполушарного взаимодействия



Упражнение «Топотушки», на снятие напряжения и развитие моторной ловкости



По ровненькой дорожке шагают наши ножки топ, топ, топ...

3 ступень «Профессиональное развитие»

- ▶ На третьем этапе продолжается работа по самосовершенствованию, саморазвитию, обобщению своего опыта.
 - ▶ На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т.д.
 - ▶ Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.
- 

Этапы реализации модели наставничества

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

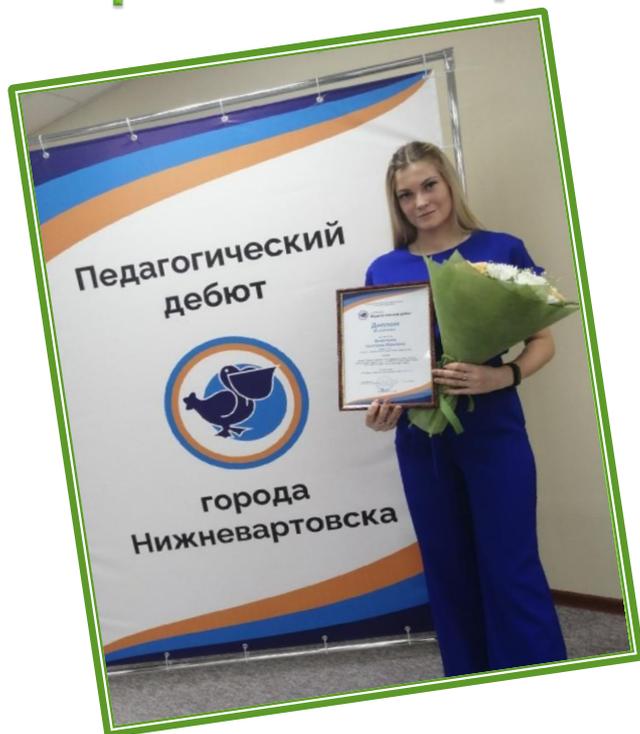
- подведение итогов работы;
- организации комфортного выхода из наставнических отношений



Нормативно–правовое сопровождение модели наставничества.

- 1) Приказ заведующего МАДОУ об организации наставничества;
- 2) Положение о программе наставничества;
- 3) «Наставник» программа введения в профессию и профессионального развития педагогических работников;
- 4) Индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
- 5) Журнал Наставника;
- 6) Отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- 7) Программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- 8) Протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Промежуточные результаты реализации программы «Наставник»



«Педагогический дебют» педагог нашего учреждения награжден дипломом 3 степени в номинации «Молодые педагоги дошкольного образования».
В международном конкурсе «Содружество молодых педагогов» педагог награжден дипломом I степени.

Промежуточные результаты реализации программы «Наставник»



**Участие в ежегодном конкурсе профессионального мастерства
«Ступени роста» среди молодых специалистов нашего дошкольного
образовательного учреждения**





**Молодые педагоги ,
кроме совершенствования своего
профессионализма, активно участвуют в
творческой жизни города, что способствует
формированию положительного имиджа
детского сада**



Выступление представил

**Князева Наталья Михайловна,
педагог–психолог, 1 квалификационная
категория.**

Сайт: <http://guravushka62.caduk.ru/>

Элек. почта: knyazewa-natalya@mail.ru