

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ детского сада № 55

МОДЕЛЬ наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада № 55

Цель: Создание материально-технических, организационно-методических, психолого-педагогических и кадровых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников



Предполагаемый результат: высокий уровень профессионализма педагогических работников и укрепление кадрового потенциала учреждения.

Аннотация: модернизация системы российского образования требует развития ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Эффективным инструментом профессионального роста педагогов является развитие системы наставничества и внедрение персонализированных программ наставничества. Важную роль играет фигура наставника.

Ключевые слова: модель наставничества, персонализированные программы наставничества.

Актуальность создания национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации отражена в нормативно-правовых документах, а также письмах Министерства просвещения России и Министерства образования Ростовской области. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических

работников в образовательных организациях, разработанные в 2021 году совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, освещают основные направления создания условий и использования ресурсов для внедрения и реализации модели наставничества, а также описывают структурные компоненты системы и ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы.

Модель наставничества педагогических кадров МБДОУ детского сада № 55 г. Новочеркаска нацелена на создание материально-технических, организационно-методических, психолого-педагогических и кадровых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников. Реализуется модель наставничества в четыре этапа и предполагаемым результатом является достижение высокого уровня профессионализма педагогических работников и укрепление кадрового потенциала учреждения.

Задача первого информационно-аналитического этапа - определить проблемные поля и имеющиеся ресурсы педагогов. В процессе анкетирования, интервьюирования, бесед, наблюдений, тестов, самоанализов деятельности изучается кадровый потенциал ДОУ, индивидуальные особенности педагогов, выявляются их потребности и запросы, формируются пары наставник-наставляемый.

В системе наставничества ключевую роль играет фигура наставника. Это должен быть педагог, имеющий позитивные результаты профессиональной деятельности, обладающий опытом и навыками, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого. Немаловажным фактором и залогом успешной реализации модели наставничества является психологическая совместимость пары наставник-наставляемый.

Задача второго планово-организационного этапа - подобрать наиболее эффективные формы наставничества и взаимодействия в парах, разработать матрицы заполнения ППН разной направленности.

Адаптационные ППН «Адаптация молодого педагога» и «Адаптация нового сотрудника» ориентированы на ускорение процесса адаптации педагогов в новой должности, в новой профессии, в новом коллективе. Эти программы актуализируют теоретические знания психологии дошкольников и методик дошкольного воспитания, ориентируют педагогов на приобретение практических навыков работы с воспитанниками и родителями.

Углубленные ППН «Подготовка к процедуре аттестации», «Подготовка к профессиональному конкурсу», «Организация работы с детьми ОВЗ», «Организация кружковой работы» ориентированы на развитие и совершенствование педагогического мастерства педагогов при введении новых технологий и инноваций, на обобщение и трансляцию своего передового опыта. Эти программы способствуют формированию личности педагога, способного к саморазвитию и самообразованию, приобретению характерного почерка в профессии, глубокое владение отдельными направлениями работы, выявление лучшего опыта и его диссеминация.

В ДОУ разработан, принят на педагогическом совете и утвержден приказом руководителя пакет документов, регламентирующий процесс внедрения модели наставничества:

- Модель наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада № 55 (с описательной частью),
- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада № 55,
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Модели наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада № 55,
- шаблоны персонализированных программ наставничества и планов самообразования.

Задача третьего практико-ориентированного этапа – апробировать разные формы наставничества, реализовать мероприятия персонализированных программ наставничества. Освоение современных программ и новых педагогических технологий, изучение теоретических основ, приобретение практических навыков происходит через индивидуальные и подгрупповые консультации, мастер-классы, открытые показы деятельности, деловые игры, тренинги, вебинары, стажировки, семинары, конференции. Механизмами реализации модели наставничества являются персонализированные программы наставничества двух видов: адаптационные и углубленные.

Важнейшим аспектом на третьем этапе является психолого-педагогическое сопровождение участников реализации ППН, что создает атмосферу комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения, позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых. Педагог-психолог использует методики и технологии рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации теоретических знаний и практических навыков, а также глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих. Цикл тренингов направлен на развитие эмпатических способностей, на укрепление профессионального здоровья специалистов, профилактику «синдрома выгорания», преодоление жизненных и профессиональных кризисов.

Задача четвертого итогово-оценочного этапа - выявить эффективность модели наставничества и наиболее успешные практики персонализированных программ наставничества. Определение показателей эффективности, параметров роста, путей распространения опыта, информационное сопровождение происходило через видеодневники и фотоархивы мероприятий, анализ портфолио достижений педагогов, защиту проектов и презентации программ, самооценку деятельности. В ходе самооценки деятельности, наставляемый анализирует свои достигнутые результаты по каждому из ранее выявленных проблемных полей, происходит осмысление своего личностного потенциала, формируется мотивация к непрерывному профессиональному развитию и приобретению неповторимого профессионального почерка педагога.

Показателями эффективности модели наставничества является повышение уровня мотивированности наставников и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования, степень их включенности в педагогическую деятельность и

социально-культурную жизнь ДОУ, высокий уровень усвоения воспитанниками образовательных программ и положительная динамика участия в конкурсах.

Достижения наставника и наставляемого подтверждаются наличием авторских методических разработок и творческих проектов по преобразованию развивающей предметно-пространственной среды, участием в работе творческих групп и профессиональных сообществ, в том числе, сетевых, использованием средств информационной коммуникации. Результаты реализации модели и программ заслушаны на педагогическом совете, лучшие практики ППН представлены в рамках Школы совершенствования педагогического мастерства и городских методических объединениях.

Таким образом, наша модель наставничества разработана в соответствии с требованиями и рекомендациями нормативно-правовых документов. Ее новизна заключается в комплексном подходе к созданию условий для разработки и внедрения системы наставничества, предлагает выбор адаптационных и углубленных персонализированных программ наставничества, обеспечивает психолого-педагогическое сопровождение наставников и наставляемых на всех этапах реализации персонализированных программ наставничества.

Практическая значимость модели наставничества отражается в разработанных и апробированных методических материалах: приказы и положения, программы и планы, банк анкет и упражнений, тренингов и деловых игр, консультаций и рекомендаций. На официальном сайте МБДОУ детского сада № 55 создан раздел «Наставничество» <https://gart55.npi-tu.ru/nastavnichestvo>, в котором размещены нормативно-правовые документы и методические разработки, позволяющие донести до педагогического сообщества идею нашей системы наставничества и механизмы ее реализации.