

Алгоритм построения персонализированных программ наставничества

Подготовила воспитатель
МБДОУ детского сада № 55
КАРГАЛОВА НА
Апрель 2024



Городской методический
семинар-практикум
«Персонализированные
программы наставничества
как механизм реализации
модели наставничества
педагогических работников
ДОУ»

ГБУ ДПО РО «РИПК и ППРО»
Г. Ростов-на-дону
МБДОУ детский сад № 55
г. Новочеркасск

В условиях модернизации системы российского образования приоритетным направлением становится развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Эффективным инструментом профессионального роста педагогов служит развитие системы наставничества.

- **Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ** от 18.10.2013 г. № 544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
- **Распоряжение Правительства РФ** от 31.12.2019 г. № 3273-р (ред. от 20.08.2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
- **Письмо Министерства просвещения РФ** от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 и **Общероссийского Профсоюза образования** от 21.12.2021 г. № 657 «О разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования»
- *«Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».*

Понятийный аппарат

- **Модель наставничества** - система правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
- **Персонализированная программа наставничества** - краткосрочная программа (3 мес – 1 год) включающая описание направлений, форм и видов наставничества, перечень участников и мероприятий, нацеленных на устранение профессиональных затруднений и поддержку сильных сторон наставляемого.
- **Наставник** – участник ППН, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Наставляемый** – участник ППН, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала
- **Адаптация персонала** - процесс ознакомления и приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации

Персонализированная программа наставничества

- **ППН молодого педагога** предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.
- **Цель программы:** адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.
- **Структура программы:**
 - пояснительная записка,
 - направления, формы и виды наставничества,
 - список участников,
 - перечень (план) мероприятий,
- **Задачи программы:**
 - помочь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
 - сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
 - развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
 - ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
 - способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

Примеры персонализированных программ в интернет-ресурсах

Адаптационные и углубленные ППН:

Адаптация молодого педагога

Адаптация нового сотрудника

Подготовка к процедуре аттестации

Подготовка к профессиональному конкурсу

Организация работы с детьми ОВЗ

Организация кружковой работы

- **Молодой педагог – это:**
- Возраст: до 30-35 лет
- Образование: высшее (средне-специальное профессиональное)
- Трудоустройство: в течение 12 месяцев
- Период статуса: 3 года

- **Новый сотрудник - это:**
- Другая должность
- Другое место работы

Виды и стадии

○ первичная

АДАПТАЦИЯ

○ вторичная

**Психо
физиологическая**

приспособление сотрудника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте, зависит от состояния здоровья специалиста и воздействия внешних факторов: температуры, уровня шума, освещенности

Профессиональная

овладением знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности; процесс интеграции в профессию, овладения мастерством, приложения профессиональных знаний, умений и навыков к конкретным ситуациям

**Социально
организованная**

процесс усвоения сотрудником роли и организационного статуса рабочего места в общей организационной структуре, а также понимание и принятие особенностей организационного механизма управления организацией

СТАДИИ:
ознакомление
принятие
ассимиляция
идентификация

**Социально
психологическая**

приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и последующее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, проявление заинтересованности в достижениях организации наряду с личными успехами.

Шесть шагов к успеху

Наблюдаем

- От 1 недели до 1 месяца
- Испытательный срок: уволить/оставить

Изучаем

- 1-2 недели
- Определить проблемное поле и имеющиеся ресурсы наставляемого педагога

Планируем!!!

- 1-2 недели
- Подобрать наиболее эффективные формы взаимодействия в паре наставник/наставляемый

Делаем

- 1-3 месяца
- Пятилепестковая ромашка



Анализируем

- 1-2 недели
- Выявить динамику профессионального становления и адаптации наставляемого педагога

Радуемся

- 1-2 недели
- Демонстрация результатов работы, посвящение в педагоги, дальнейшее сопровождение по углубленным ППН

Конструктор адаптивной ППН



Ответственность, инициативность, стрессоустойчивость, обучаемость...
Взаимодействие с детьми, стиль общения с родителями и коллегами.
Мотивация «Почему выбрал ДО и чего ждешь от профессии?»

Характеристики педагога

Личностные:

- Коммуникабельность
- Инициативность
- Доброжелательность
- Креативность
- Целеустремленность
- Легкообучаемость
- Мобильность
- Грамотность
- Порядочность
- Пунктуальность
- Усидчивость
- Дисциплинированность
- Аналитический склад ума
- Внимательность
- Стрессоустойчивость
- Честность
- Энергичность
- Вежливость
- Самостоятельность

Деловые:

- грамотная речь, отсутствие жаргона
- ораторские способности
- организаторские навыки,
- ориентация на результат,
- уравновешенность, вежливость,
- активность, инициативность,
- отзывчивость, оптимизм,
- умение легко находить контакт с детьми,
- умение эффективно планировать время,
- внимательность к деталям,
- стремление к профессиональному развитию,
- хороший уровень профессиональной компетенции, эрудиции,
- творческий подход к подбору дидактических материалов,
- умелое использование технических средств обучения.

Персонализированная программа наставничества

«Адаптация нового сотрудника»

Пример ППН воспитателя Трофимкиной Д.В.

- **Цель:** создать условия для успешной адаптации в новом коллективе и закрепления педагога в профессии.
- **Участники:** куратор (старший воспитатель), наставник (воспитатель Каргалова НА), наставляемый (воспитатель Трофимкина ДВ), специалисты (педагог-психолог, музыкальный руководитель)
- **Форма:** педагог-педагог
- **Длительность:** 3-6 месяцев
- **Итоговое мероприятие:** открытый показ деятельности с детьми, отчет на педагогическом совете
- **Результат:** закрепление педагога в профессии и коллективе, качественное выполнение должностных обязанностей.

Персонализированная программа наставничества «Адаптационная»



Практическая часть семинара:

- Практическая работа в подгруппах:
 - «Образование» и «Стаж» (20 минут)
- Практическая работа с аудиторией:
 - «Деловые и личностные качества» (20 минут)
- Защита и обсуждение разработанных матриц

○ Рефлексия «Фразеологизмы»

Выбрать не более 3 фраз в каждом столбце или написать свой вариант ответа

○ Открытый микрофон «Что я могу еще сказать...»

- О чем семинар заставил задуматься?
- Что положите в свою методкопилку?
- Какой момент показался спорным?
- О чем поговорим в следующий раз?

Выводы:

- Правильно организованная система наставничества создает благоприятные условия для преодоления профессиональных трудностей и дальнейшего роста мастерства педагогов.
- Важнейшее условие успешной адаптации педагога – комплексное сопровождение и персонализированная поддержка.

Спасибо за внимание!

Приглашаем к сотрудничеству!!

● МБДОУ детский сад № 55,
346413, Ростовская область,
г. Новочеркасск, ул. Гвардейская 12А,
Раб. телефон 8(8635)23-29-89,
Эл. почта mdou55@inbox.ru
Оф. сайт <https://gart55.npi-tu.ru/>



● Каргалова Наталья Анатольевна,
воспитатель МБДОУ детского сада № 55

● Трофимкина Дарья Владимировна,
воспитатель МБДОУ детского сада № 55