



Фестиваль «Школа мастерства»

Секреты наставничества для успешного взаимодействия

Ксения Игоревна Целева,
заместитель
заведующего по УВР

МБДОУ № 74

«Филиппок»

г.Сургут

Нормативные основания

«Уча других, мы учимся сами» Л.Сенека

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
- Приказ департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования».

Уровни моделей наставничества

Федеральный уровень

Методические рекомендации
Общероссийского
Профсоюза
образования и
Мин.просвещения
по разработке и
внедрению системы
наставничества

Региональный уровень

Приказ ДОиМП от
25.03.2022 № 10-П-411
«О внедрении и
реализации системы
(целевой модели)
наставничества»

Муниципальный уровень

Приказ ДО от
12.04.2022 № 12-03-
209/2 «О внедрении
и реализации
системы (целевой
модели)
наставничества»

Локальный уровень

Приказ «Об
утверждении
положения о
системе
наставничества
педагогических
работников в
МБДОУ №74
«Филиппок»



Цель, задачи модели наставничества МБДОУ № 74 «Филиппок»

Цель: создание эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии

Задачи I этапа (предварительного):

- разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- разработать и реализовать программы наставничества;
- привлечь и обучить наставников, осуществлять контроль за деятельностью в ходе реализации программы наставничества;
- обеспечить необходимые условия реализации программ наставничества;
- осуществлять персонифицированный учет наставляемых и наставников

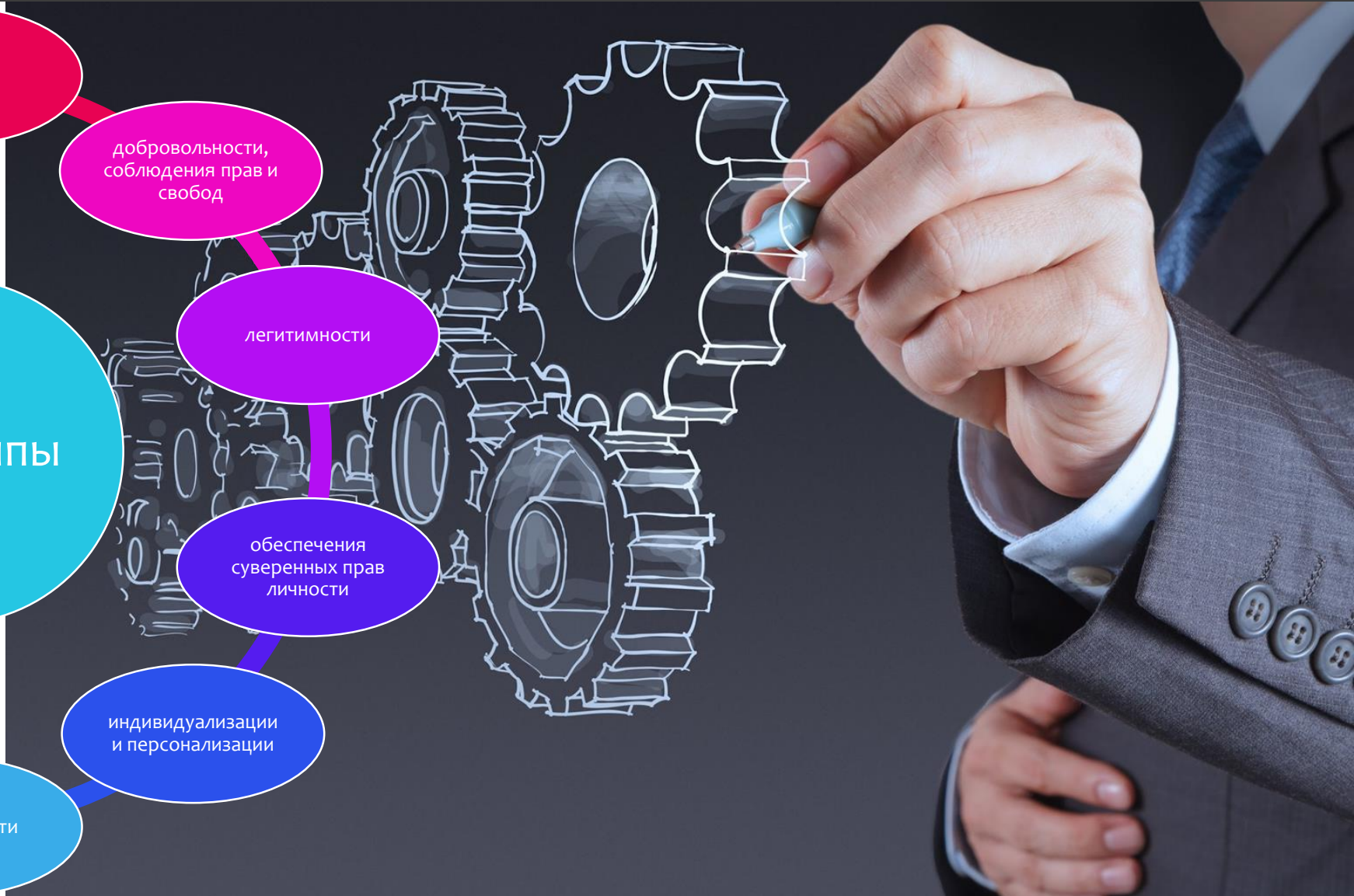
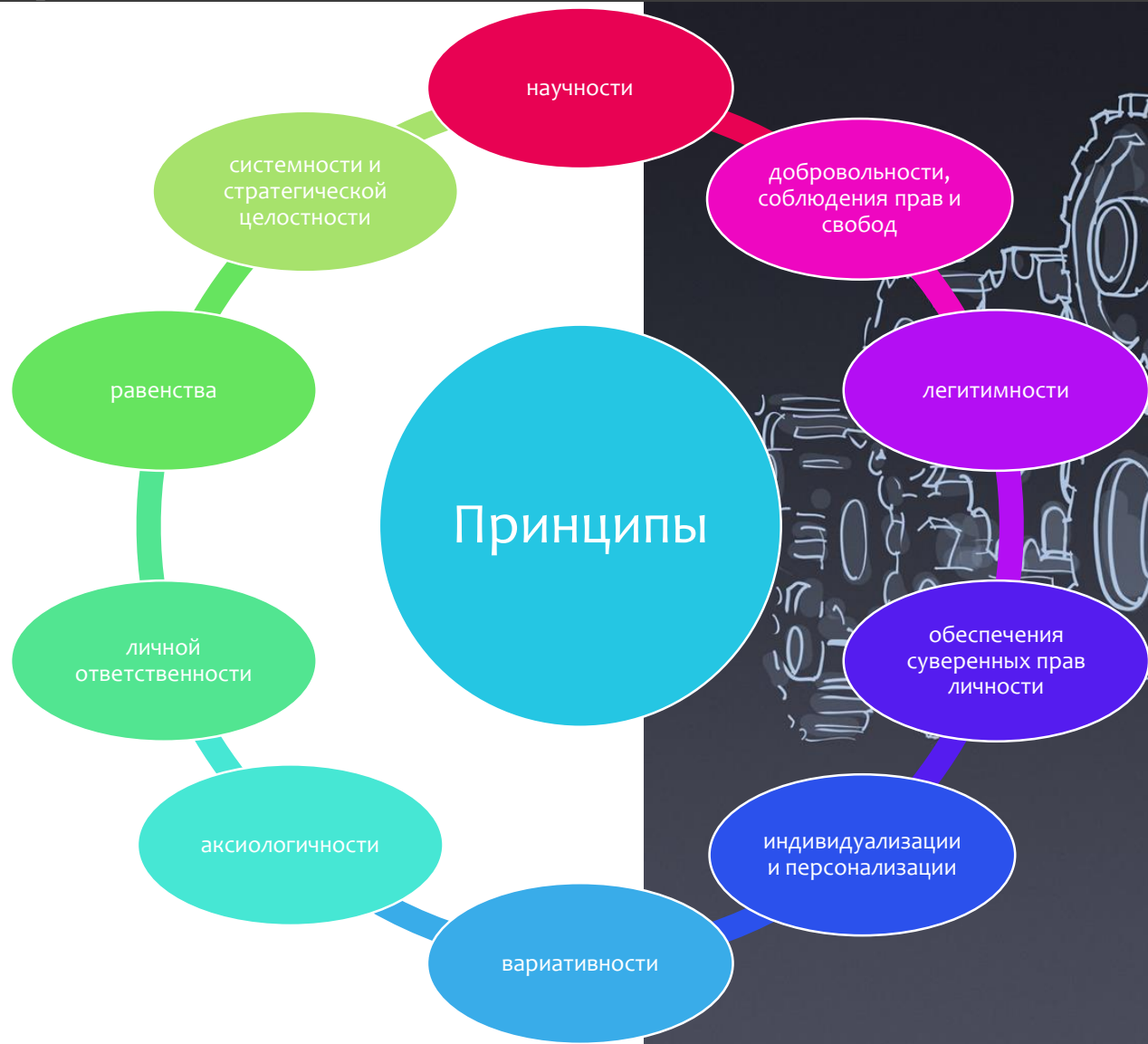
Задачи II этапа (основного):

- проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности наставничества в ДОУ;
- укреплять партнерские отношения в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях

Задачи III этапа (заключительного):

- создать базы программ наставничества и лучших практик;
- способствовать повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества

Принципы модели наставничества МБДОУ № 74 «Филиппок»



Инновационный характер наставничества

Треугольник развития

Soft skills

Личность

Личностные черты, установки и картина мира.

Мотивация к развитию

Экспертиза в области профессиональных вопросов.

Hard-skills

Soft-skills

Коммуникативные, лидерские, командные и прочие социально-психологические навыки, которые вам пригодятся везде.

Схема компонентов наставничества в МБДОУ № 74

«Филиппок»



- ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК – это педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Выбор наставника

Шаг №1

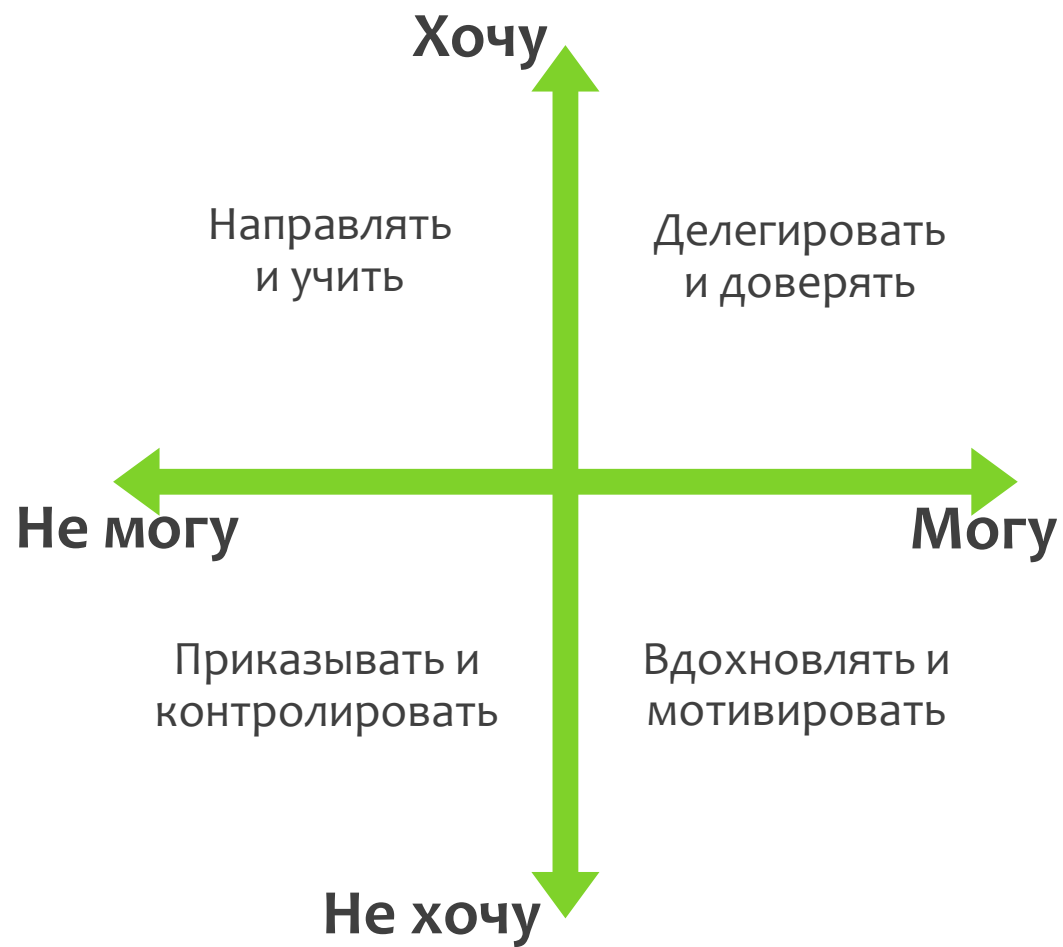


Компетенции наставника

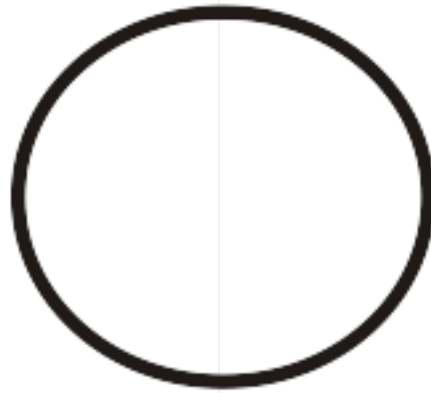
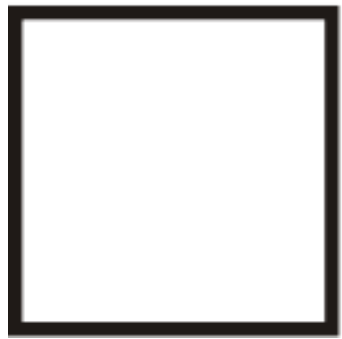


Центральные фигуры модели – наставник и наставляемый.

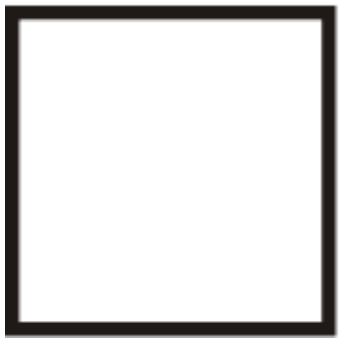
Квадрат степени зрелости наставника



Психогеометрический тест Сьюзен Деллингер



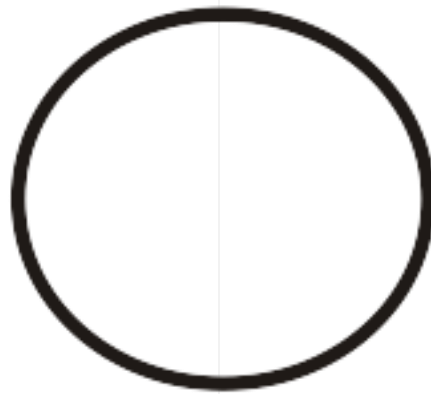
Психогеометрический тест Сьюзен Деллингер



«Исполнитель»



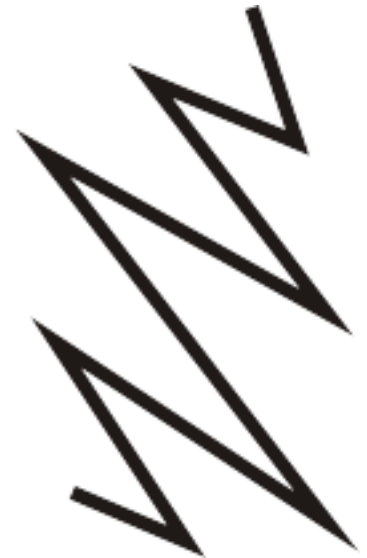
«Лидер»



«Психолог»



«Маятник»



«Творец»

Особенности процесса наставничества

Формы наставничества:

Ролевые формы:

1. «Педагог – педагог»
2. «Руководитель – педагог»
3. «Работодатель – студент»
4. «Педагог ВУЗа – педагог ДООУ»

Прочие формы наставничества:

1. Виртуальное (дистанционное)
2. Наставничество в группе
3. Краткосрочное (целеполагающее)
4. Реверсивное
5. Ситуационное
6. Скоростное
7. Традиционное («один-на-один»)

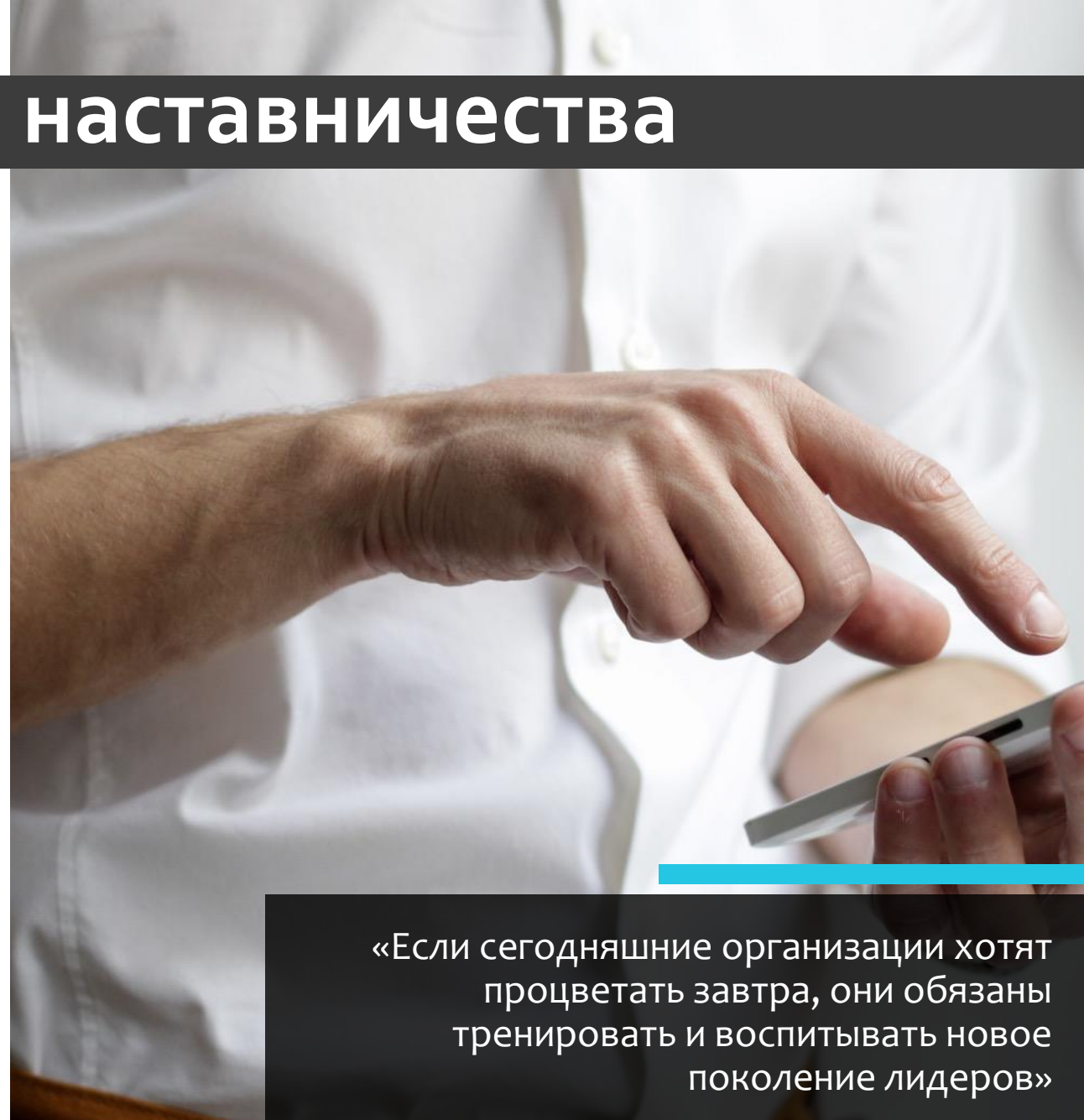
Подходы:

- Внутрифирменное обучение (вовлечение наставляемого в работу: межфункциональной команды педагогов, педагогического совета, методического объединения и др.)
- Супервизия
- Кураторство
- Коучинг
- Система поощрения профессионального развития
- Корпоративный подход (вовлечение нового педагога в групповые корпоративные мероприятия и приобщение к культуре ДООУ)

Особенности процесса наставничества

Инструменты наставничества:

- построение успешной стратегии профессионального становления;
- грамотное применение кейс-метода в работе педагога-наставника;
- разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ;
- другие.



«Если сегодняшние организации хотят процветать завтра, они обязаны тренировать и воспитывать новое поколение лидеров»

Этапы наставничества

Вхождение
в работу
ДОУ

Закрепление
на рабочем
месте

Профессиональное
саморазвитие



Структурные компоненты внешнего контура модели наставничества



Структурные компоненты внутреннего контура модели наставничества



Стимулирование реализации системы наставничества

Материальное (денежное) стимулирование наставника:

1. За наставничество устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,10. Исчисляется от произведения ставки заработной платы за часы работы и базового коэффициента, без учета повышений по другим основаниям (видам деятельности).
2. Также наставническая деятельность учитывается при ежегодной оценке эффективности деятельности и качества труда работника.
3. И при аттестации на подтверждение или повышение квалификационной категории педагога.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников (п.6.2. Положения об оплате труда МБДОУ № 74 «Филиппок»

В целях поддержки молодых специалистов, закрепления кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1500 рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирование реализации системы наставничества

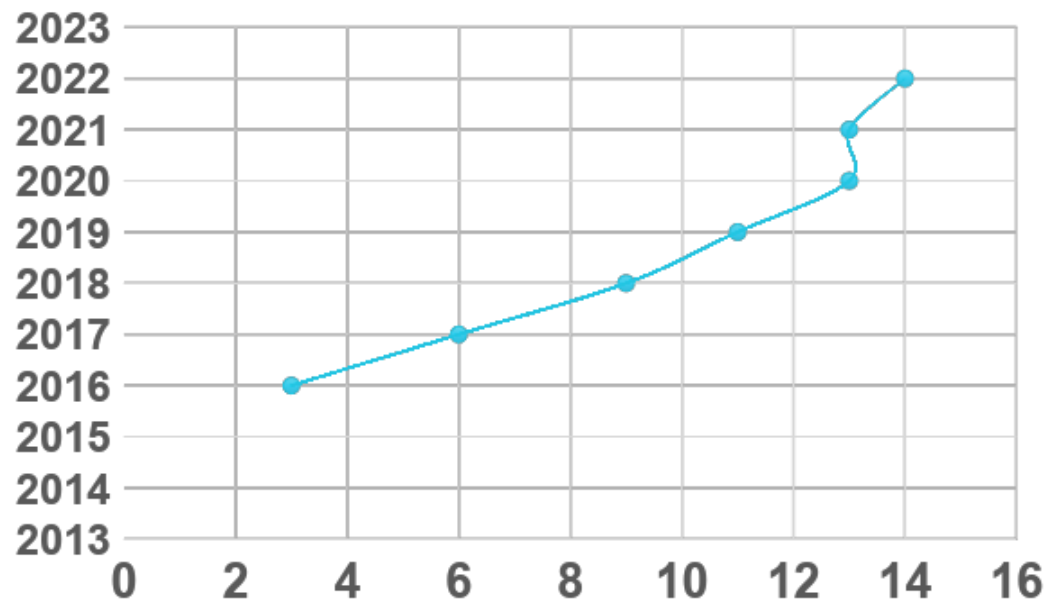
Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.



Результаты наставничества в МБДОУ № 74 «Филиппок»

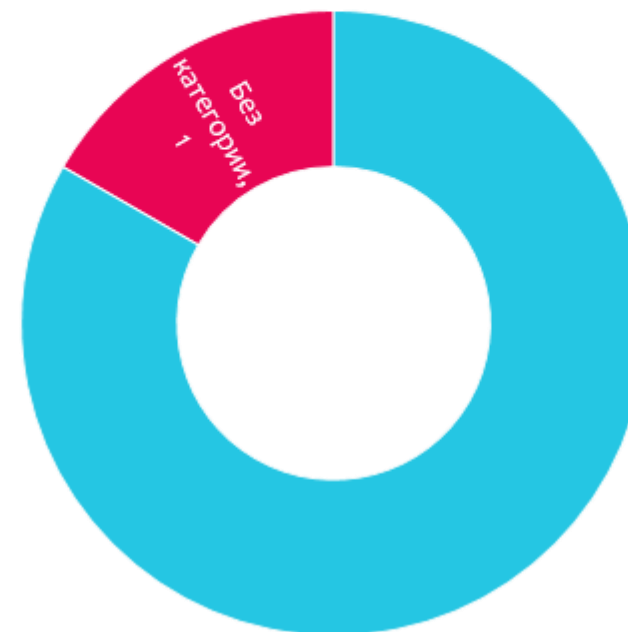
Количество молодых специалистов



100% молодых специалистов закрепились на рабочем месте и продолжают трудиться в МБДОУ № 74 «Филиппок» по педагогическому профилю

Аттестация наставляемых педагогов

■ I квалификационная категория ■ Без категории





Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401
"О проведении в Российской Федерации Года
педагога и наставника"

«Важный шаг в повышении престижа
профессии» - С.С. Кравцов



Психологические игры

Метафорические карты

Что, если мы скажем тебе, что работа с **метафорическими картами** способна заменить несколько походов к психологу и сэкономить целое состояние? Во-первых, метафорическими эти карты называются потому, что это не просто картинки, а иллюстрации, созданные так, что их образы имеют много смыслов и возможностей для интерпретации.

Метафоры вызывают ассоциации, связанные с ситуациями или людьми из жизни, а также с теми внутренними состояниями или процессами, которые происходят внутри нас.



«Незнакомые»

Эта карточная настольная игра позволит тебе узнать лучше даже самых близких людей. В наборе – 99 вопросов, которые заставят твоего собеседника задуматься (например, «Как твои дела на самом деле?») и заставят его рассказать о себе все. Есть, кстати, несколько вариантов: для глубокого разговора, коллег, семейных историй или пар. А еще особое издание – 60 вопросов для саморефлексии.



Care Cards

В этой коробке тебя ждут 50 карточек с занятиями, которые улучшают настроение и восстанавливают ресурс. Так что если хочешь сделать себе приятно – вытхни любую из карт и выполни задание. За то, что это отнимет много времени, кстати, можно не переживать – цвета рамок на лицевой стороне карты подсказывают, сколько времени требуется на выполнение задания (от 15-и минут до целого дня).



«Поддержка»

Это психологическая игра, в которой игроки по очереди вытягивают карту ситуации и озвучивают ее от своего лица, а остальные оказывают говорящему поддержку – интеллектуальную, эмоциональную или поддержку действию. А затем тот, кто озвучивал ситуацию, выбирает игрока, от которого получил лучшую поддержку, и начисляет ему балл. Так, после нескольких кругов можно провести анализ, какие формы поддержки удаются каждому игроку, а какие лучше принимаются.



«Код Крайона»

«Код Крайона» может напоминать тебе «Лилу» (она частично основана на ней, а также на числовых кодах Крайона и книге перемен И-цзин) и обещает обеспечить разговор со своим «Я» и чуть ли не предсказать будущее. Играть можно как с конкретной целью, так и без нее вовсе – в таком случае ответы, которые ты получишь в метафоричных высказываниях, будут относиться к твоей основной цели в жизни и предназначению.



«Копилка возможностей»

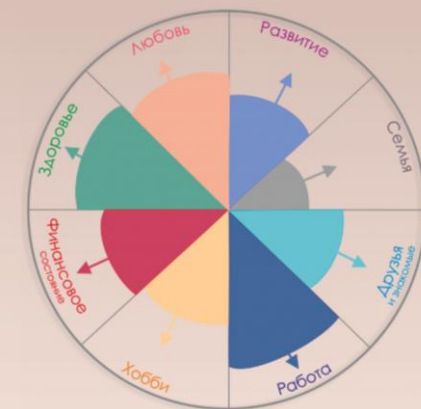


В основе этой психологической игры для развития социального интеллекта лежит анализ представленных на карточках проблемных ситуаций (например, когда родители требуют возвращения домой очень рано или когда мама купила тебе кроссовки, которые тебе не нравятся) и обсуждение вариантов поведения в них.

Поверь, ты точно узнаешь о себе чуть больше!

«Колесо баланса»

Эта игра предназначена для тех, кто ищет ответ на определенный вопрос. Прямых указаний к действию она не дает, зато может помочь получить комплексное видение ситуации и определить возможные пути ее решения. А в итоге ты получишь четкую картину, по которой сможешь понять, в каком состоянии находятся важные для тебя сферы жизни и над какими из них тебе стоит поработать.



Мастер-класс
прошел успешно?

