

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДЕТСКОМ САДУ: ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ОПЫТА И ЗНАНИЙ



Гриценко Анастасия
Николаевна,
педагог-психолог,
методист МАОУ ДПО ЦИТ

- ▶ **В конце 2018 года** был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.



ЦЕЛИ:

- Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования
- Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций

► **Наставничество** – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА НАСТАВНИЧЕСТВА

1. ФЗ РФ №273 «об образовании», ст. 28, 47, 48.
2. Указ президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «за наставничество».
3. Указ президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года».
4. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
5. Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».

Локальные нормативные акты образовательной организации:

1. Положение ОО о наставничестве;
2. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
3. Приказ о назначении наставников.

Модификация наставничества	Описание	Целевая группа	Результаты/эффекты
Классическое наставничество. Менторинг	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний	Все категории сотрудников. Вновь принятые или переведённые на должность работники	Обучение, адаптация Контроль текущего результата работы Оптимизация коммуникаций. Сохранение, передача знаний
Супервизия	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Руководители подразделений Вновь принятые работники	Исследование динамики успеха работника. Определение потребностей в обучении и развитии. Решение актуальных вопросов
Buddying (поддержка, помощь)	Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение, адаптация, оценка эффективности изменений, командообразование
Shadowing («быть тенью»)	Временное прикрепление для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты, молодые специалисты, кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение сотрудника, адаптация, переквалификация, согласованность действий разных отделов, профессиональная мотивация, обогащение труда
Двойное наставничество (Secondment)	Передача старшим по возрасту/ более опытным человеком своих знаний. Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Все категории работников	Обучение сотрудника, адаптация, переквалификация, профессиональная мотивация, командообразование

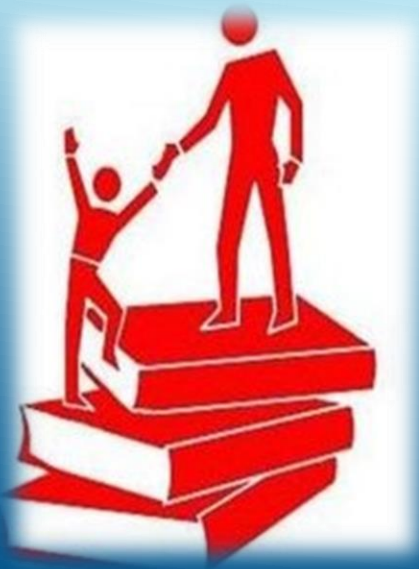
Виды и типы наставничества:

- ▶ Виртуальное (дистанционное);
 - ▶ Наставничество в группе;
 - ▶ Краткосрочное или целеполагающее;
 - ▶ Реверсивное;
 - ▶ Ситуационное;
 - ▶ Скоростное ситуационное;
 - ▶ Традиционное
- ▶ Скрытое
 - ▶ Открытое
 - ▶ Индивидуальное



РИСКИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ:

- ▶ Формализованное неэффективное наставничество;
- ▶ Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста;
- ▶ Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

- ▶ Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- ▶ рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- ▶ развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- ▶ методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- ▶ цифровая информационно-коммуникативная среда наставничества;
- ▶ обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

РЕШАЕМЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Наставник

**Молодой
педагог**

**Руководитель
ОО**

Развивает свои
деловые качества,
повышает свой
профессиональный
уровень в процессе
взаимообучения

Получает знания,
развивает навыки и умения,
повышает свой
профессиональный уровень
и способности,
учится выстраивать
конструктивные отношения
в коллективе

Повышает
культурный и
профессиональный
уровень подготовки
кадров;
участвует в
командообразовании

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



**Спасибо за
внимание!**

