

Как выстроить систему наставничества, которая вдохновит коллектив

МАДОУ «Детский сад №30»

Заведующий:

Вареничева Марина Владимировна



Наставничество - это

Наставничество – это
детальный анализ
работы подопечного
и исправление
недочетов за ним

Наставничество – это
рекомендации
по конкретным
рабочим ситуациям

Наставничество – это
партнерство между
двумя людьми
с разным уровнем
опыта



Наставничество - это

Наставничество – это
детальный анализ
работы подопечного
и исправление
недочетов за ним

Наставничество – это
рекомендации
по конкретным
рабочим ситуациям

Наставничество – это
партнерство между
двумя людьми
с **РАВНЫМИ ПРАВАМИ**
опыта



Наставничество/ не наставничество

Наставничество

Наставник дает советы по конкретной задаче, чтобы получить личную выгоду

Ментор и подопечный погружаются в совместную работу на согласованный период времени

Стороны взаимодействуют в течение короткого времени, чтобы решить определенный перечень задач

Наставник анализирует только детали работы подопечного и указывает ему на ошибки

Ментор и подопечный выстраивают отношения,



Наставничество/не наставничество

Наставничество

Наставник помогает подопечному размышлять над своими действиями и использовать этот опыт, чтобы принимать обдуманные решения

Ментор и подопечный погружаются в совместную работу на согласованный период времени

Ментор и подопечный выстраивают отношения, основанные на доверии, выполняют обещания и проявляют надежность

Ментор помогает подопечному определить сильные и слабые стороны и развить навыки, необходимые для начинающего

Не наставничество

Ментор делится опытом, узнает что-то новое от работы с подопечным и вдохновляется его энтузиазмом и достижениями

Ментор помогает подопечному определить сильные и слабые стороны и развить навыки, необходимые для начинающего педагога

Наставник дает советы по конкретной задаче, чтобы получить личную выгоду

Наставник обсуждает с коллегами результаты работы с подопечным

Наставник анализирует только детали работы подопечного и указывает ему на ошибки

Наставник оказывает прямую протекцию подопечному, чтобы выделить его перед руководством

Стороны взаимодействуют в течение короткого времени, чтобы решить определенный перечень задач



Задачи наставничества

Выберите три карточки

Познакомить новых работников с организацией, создать условия для их адаптации

Проследить, чтобы молодые специалисты не наделали ошибок

Обеспечить субординацию между опытными работниками и «новичками»

Выявить сильные стороны работника и оказать поддержку в их развитии

Развить умения и навыки молодых педагогов, связанные с выполнением непосредственных задач

Контролировать работу новых сотрудников, чтобы оценить их продуктивность



Задачи наставничества

Все верно!

Познакомить новых работников с организацией, создать условия для их адаптации

Проследить, чтобы молодые специалисты не наделали ошибок

Обеспечить субординацию между опытными работниками и «новичками»

Выявить сильные стороны работника и оказать поддержку в их развитии

Развить умения и навыки молодых педагогов, связанные с выполнением непосредственных задач

Контролировать работу новых сотрудников, чтобы оценить их продуктивность



Документы наставничества

Приказ о наставничестве

Нужен

Не нужен

Положение о наставничестве

Нужен

Не нужен

Программа наставничества

Нужен

Не нужен

Дорожная карта

Нужен

Не нужен

База наставников и наставляемых

Нужен

Не нужен



Документы наставничества

Приказ о наставничестве

Нужен



Не нужен



Положение о наставничестве

Нужен



Не нужен



Программа наставничества

Нужен



Не нужен



Дорожная карта

Нужен



Не нужен



База наставников и наставляемых

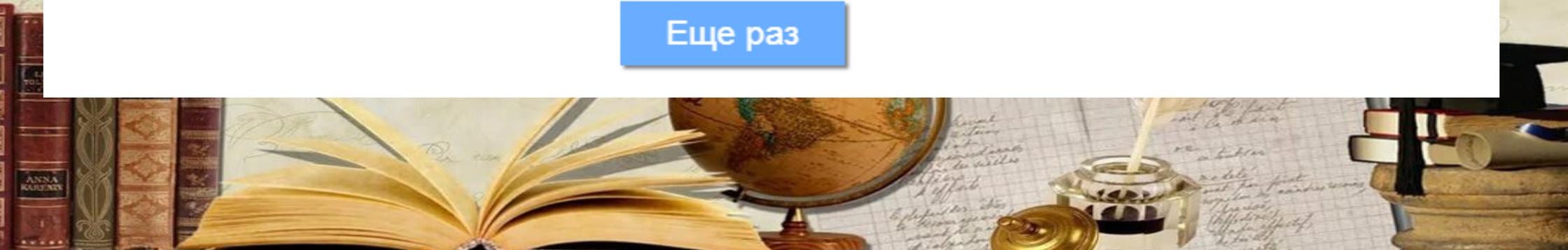
Нужен



Не нужен



Еще раз

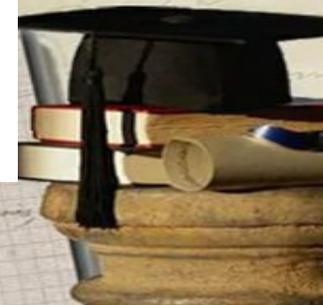
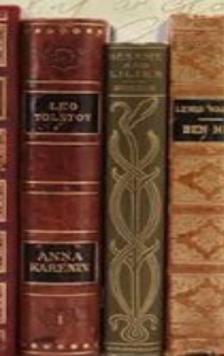


Приказ

Основание для внедрения наставничества	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Сроки внедрения наставничества	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Расписание работы наставников и наставляемых	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Ф.И.О. наставников и наставляемых	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Ф.И.О. ответственных за внедрение и реализацию наставничества, их обязанности	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Ф.И.О. ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Ответственность педагогов за отказ участвовать в программе	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>
Планируемые результаты внедрения наставничества	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input type="radio"/>

Приказ

Основание для внедрения наставничества	Включить <input checked="" type="radio"/> 	Не включать <input type="radio"/>
Сроки внедрения наставничества	Включить <input checked="" type="radio"/> 	Не включать <input type="radio"/>
Расписание работы наставников и наставляемых	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input checked="" type="radio"/> 
Ф.И.О. наставников и наставляемых	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input checked="" type="radio"/> 
Ф.И.О. ответственных за внедрение и реализацию наставничества, их обязанности	Включить <input checked="" type="radio"/> 	Не включать <input type="radio"/>
Ф.И.О. ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества	Включить <input checked="" type="radio"/> 	Не включать <input type="radio"/>
Ответственность педагогов за отказ участвовать в программе	Включить <input type="radio"/>	Не включать <input checked="" type="radio"/> 
Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества	Включить <input checked="" type="radio"/> 	Не включать <input type="radio"/>
Планируемые результаты внедрения наставничества	Включить <input checked="" type="radio"/> 	Не включать <input type="radio"/>



Дорожная карта

Изложить общие организационные моменты внедрения наставничества

Перечислить материальные средства, необходимые для работы наставников

Составить смету внедрения программы наставничества



Дорожная карта

Изложить общие организационные моменты внедрения наставничества

ПРАВИЛЬНО

Перечислить материальные средства, необходимые для работы наставников

Составить смету внедрения программы наставничества

Комментарий к ответу

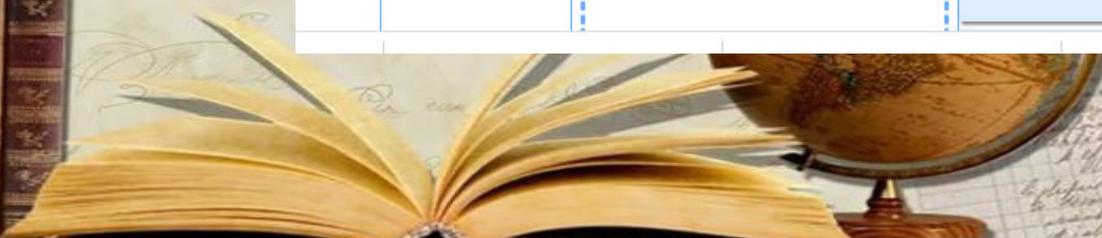


**ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве –
это локальный акт образовательной организации,
который регулирует внедрение программы
наставничества и ее реализацию**



Разделы положения о наставничестве

Общие положения		Проблемы, которые планируете решить при помощи наставничества
Цели и задачи наставничества		Процедура отбора наставников Термины, которые используются в документе Функции куратора программы наставничества в ОО
Порядок организации наставничества		Законодательные документы, на основании которых разработано Положение Результаты работы наставников
Руководство наставничеством		Способы поощрения наставников



Разделы положения

Общие положения	Законодательные документы, на основании которых разработано Положение	
	Термины, которые используются в документе	
Цели и задачи наставничества	Результаты внедрения наставничества	
	Проблемы, которые планируете решить при помощи наставничества	
Порядок организации наставничества	Требования к наставникам	
	Процедура отбора наставников	
	Способы поощрения наставников	
	Результаты работы наставников	

	Процедура отбора наставников	
	Способы поощрения наставников	
	Результаты работы наставников	
Руководство наставничества	Функции куратора программы наставничества в ОО	
Мониторинг и оценка результатов программы наставничества	Этапы, периодичность и формы оценки результатов наставничества	

Еще раз

Комментарий к ответам



Обязательные разделы

Выберите четыре карточки

Пояснительная записка

План-график реализации программы

Ответственность наставников и наставляемых

Мониторинг эффективности реализации программы

Описание правовой базы

Приложения

Комментарий к ответу



Обязательные разделы

Все верно!

Пояснительная записка

План-график реализации программы

Ответственность наставников и наставляемых

Мониторинг эффективности реализации программы

Описание правовой базы

Приложения

Комментарий к ответу



Мастер, гуру или партнер



Гуру и его последователь

Стажер становится последователем авторитетного наставника, чтобы перенять знания и опыт. Молодой педагог наблюдает за опытным, пытается подражать и запоминать. Например, присутствует на занятиях. Наставник в этом случае ничего не разъясняет, просто демонстрирует свою работу.



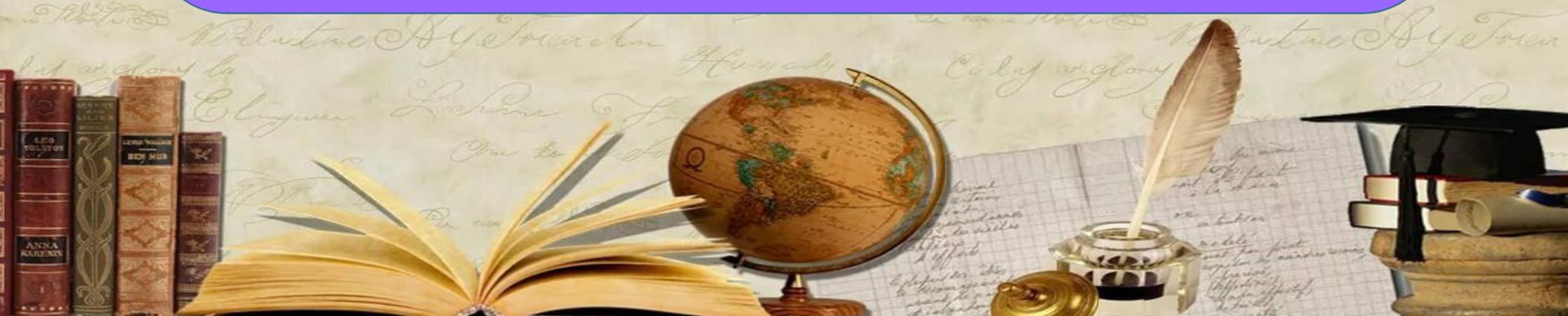
Мастер и подмастерье

Наставник готов делиться знаниями и опытом со стажером. Взаимодействие предполагает равные пропорции «кну́та» и «пря́ника» - похвалы и замечаний. При этом администрация ОО может закрепить за наставником несколько наставляемых. В этом случае у него должно быть достаточно опыта, чтобы обучать группу менти.



Творческий тандем

Высокая включенность наставника и стажера;
Быстрая адаптация молодого специалиста
Формирование полноценной команды
Высокие результаты работы



Какими качествами должен обладать наставник?

Выберите восемь карточек

Личное желание	Авторитет	Коммуникативные способности
Патриотизм	Финансовая грамотность	Организованность
Профессиональная компетентность	Компьютерная грамотность	Исполнительская дисциплина и ответственность
Эмоциональная уравновешенность	Гражданское самосознание	Позитивный эмоциональный настрой

Комментарий к ответу

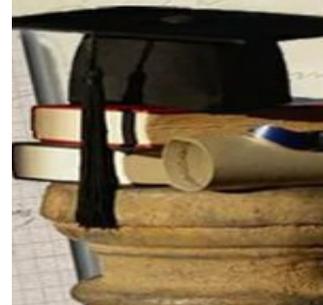
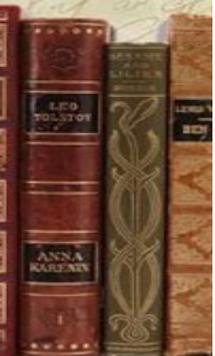


Какими качествами должен обладать наставник?

Все верно!

Личное желание	Авторитет	Коммуникативные способности
Патриотизм	Финансовая грамотность	Организованность
Профессиональная компетентность	Компьютерная грамотность	Исполнительская дисциплина и ответственность
Эмоциональная уравновешенность	Гражданское самосознание	Позитивный эмоциональный настрой

Комментарий к ответу



Кто лучше подойдет на роль наставника?

Анна Павловна трудится в ОО полтора года, показывает хорошие результаты работы. Соблюдает дисциплину, ответственно подходит к поручениям. Заинтересовалась возможностью стать наставником, но пожаловалась на высокую загруженность другими делами. Анна Павловна легко находит общий язык как с коллективом, так и с детьми. Некоторые коллеги считают Анну Павловну человеком мягкой в работе, иногда упрекают в неаккуратности в общении перед подопечными.

Нина Ивановна работает в ОО девять лет. Ее любят дети и уважают коллеги, хотя и считают излишне строгой и сложной в общении. Нина Ивановна неоднократно побеждала в конкурсах профессионального мастерства, а год назад даже получила звание «Педагог года». На предложение быть наставником отреагировала без энтузиазма.

Ирина Олеговна работает в ОО 15 лет. Пользуется авторитетом у коллег и дети от нее в восторге, хотя блестящими результатами работы похвастаться не может. Любит и умеет общаться с людьми, поэтому с радостью откликнулась на предложение стать наставником.

Кто лучше подойдет на роль наставника?

Анна
ПРАВИЛЬНО

Нина
Ивановна

Ирина
Олеговна

Комментарий к ответу



Мониторинг

Первый этап		Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников
Второй этап		Оценка качества реализации программы наставничества Оценка динамики образовательных результатов

Мониторинг

Первый этап	Оценка качества реализации программы наставничества	
Второй этап	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников Оценка динамики образовательных результатов	

Еще раз

SWOT-анализ



Спасибо за внимание!