

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию воспитанников № 46**

Презентация многоуровневой модели наставничества

**Материал для методической выставки
«Современное образование: новые требования, новые возможности»**



Ревда, 2021

НАСТАВНИЧЕСТВО

как стратегия непрерывного развития

Нацпроект «ОБРАЗОВАНИЕ»

*«Необходимо возродить
институт наставничества»*

В.В. Путин

Эффективные организации рассматривают наставничество как стратегический элемент системы развития персонала:

- ✓ формирование уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников;
- ✓ развитие потенциала сотрудников;
- ✓ формирование поведенческих моделей соответствующих целям развития организации;
- ✓ повышение вовлечённости и инновационной активности персонала



«НАСТАВНИЧЕСТВО»

- **кадровая технология**, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, умений, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному;
- **форма обеспечения профессионального становления**, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- **образовательный процесс** на рабочем месте;
- **система адаптации** и профессионального развития молодых сотрудников;
- **часть корпоративной культуры организации**, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения
- **хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса** в организации, как **мотиватор** современных молодых сотрудников

Многоуровневая модель наставничества в ДОУ

**Мастера (старший воспитатель,
руководитель СОП) и менторы
(администрация)**



**Компетентные лидеры (педагоги-
стажисты, победители конкурсов,
руководители МО)**



**Интерналы
(педагоги с опытом от 5 лет и
выше)**



**Адаптанты
(адаптировавшийся
специалист)**



**Ньюфаги
(молодые
специалисты)**



1 направление «заведующий – руководитель СОП/ старший воспитатель»

Очень часто
руководитель в прошлом
был воспитателем,
старшим воспитателем,
заместителем
заведующего



Грамотная методическая
поддержка

«+» направления:

1

Профессиональный
опыт в различных
направлениях

2

Знание нормативной базы,
информационная
подкованность

3

Комплексный взгляд на
ситуацию

4

Высокая мотивация с обеих
сторон

2 направление

«педагоги-стажисты – молодые педагоги»

Традиционное и такое
необходимое для
ДОУ направление
работы



Помогает молодому педагогу
«устояться» в профессии и
сформироваться как специалисту,
найти свои профессиональные
интересы и развивать их.

«+» направления:



Передача
практического опыта



Индивидуальный учёт
трудностей (индивидуальный
план работы)



Личностный подход



Практически нет
временных
ограничений

3 направление

«молодые наставники для педагогов старшего поколения»

Специфические знания
и умения
молодого поколения
педагогов,
которые так необходимы
пед.- стажистам
(чаще ИКТ-компетентность,
проектная деятельность)



«инновации» + «традиции» =
«Профессионал своего дела»

«+» направления:



Постоянный
профессиональный рост
коллектива



Повышение авторитета
молых коллег в
коллективе



Личностный подход



Слияние опыта и
современных технологий

4 направление «педагоги – родители»

Цель – повышение педагогической грамотности родителей с учётом индивидуальных потребностей семьи



Ориентация на практические формы работы и личностный подход

«+» направления:



Единый подход к воспитанию и образованию детей



Ориентация на потребность семьи



Партнёрские взаимоотношения педагогов и семьи

Актуальность данной модели наставничества



*Желание
расти и
развиваться*



Ощущение
человеческой
поддержки



Работа в команде



Профессиональная
ПОМОЩЬ