

Описание модели с анализом результативности практики наставничества

Название реализуемой модели/практики

Модель реверсивного наставничества Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Колокольчик»

Целевая аудитория

- Наставник – воспитатель высшей квалификационной категории, высшее образование
- Наставляемый - молодой педагог, среднее профессиональное образование
- Куратор – заместитель заведующего

Решаемая проблема

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в ДОУ является реверсивное наставничество – обоюдное наставничество, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного: в тех областях, где есть опыт - роль «наставника»; в тех областях, где есть пробелы - роль «подопечного». Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. В этом случае молодые педагоги прекрасно справляются с ролью наставников. Молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируется на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. Эта модель очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между педагогами разных поколений, помогает развивать культуру толерантности, а также формировать более крепкие, доверительные отношения между наставником и наставляемым. Так как большинство педагогов с большим стажем испытывают трудности в работе с ИКТ и им необходима регулярная поддержка наставника, техническое и методическое сопровождение обучения, реализация в ДОУ реверсивной модели наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности педагогов в данной области. Модель наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Для эффективной организации образовательного процесса педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также информационно коммуникативной компетентностью (далее – ИКТ – компетентность). Педагог должен уметь активно использовать информационные технологии в образовательном процессе.

Таким образом, использование информационных технологий в образовании дает возможность существенно обогатить, качественно обновить образовательный процесс в ДОУ и повысить его эффективность. Программа по организации реверсивного наставничества направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Предмет наставничества

Реверсивное наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т.ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта. Совершенствования профессиональных компетенций. Таким образом, предметом

реверсивного наставничества являются знания, опыт, профессиональные навыки, которым один педагог владеет в большей степени, чем другой педагог.

Описание модели/практики/ «дорожная карта» внедрения

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Первый этап сопровождения «Руководство процессом» (январь) 2024 год	
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств
Мотивационно прогностический	- Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом
Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно оценочный	- Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений
Второй этап сопровождения «Творческий поиск» (февраль-апрель) 2024 год	
Личностно ориентированный	- Выбор методического направления деятельности
Деятельностный	Активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в режиме качества)
Третий этап сопровождения «Руководство качеством» (май-октябрь) 2024 год	
Диагностический	Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога
Деятельностный	Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг.

Внутренние локальные нормативные документы

Для реализации реверсивного наставничества разработаны следующие локальные нормативные документы:

- положение о наставничестве в МАДОУ «Колокольчик»
- приказ МАДОУ «Колокольчик» о внедрении целевой модели наставничества.
- приказ МАДОУ «Колокольчик» о назначении наставничества на 2024-2025 год.
- план мероприятий внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МАДОУ «Колокольчик» в 2024-2025 году.

Количественные и качественные показатели

- Участие в профессиональных конкурсах педагогов.
- Ведение страницы «Виртуальный наставник» в виртуальном методическом кабинете ДОУ

Результативность модели

Результативность реверсивного наставничества определяется следующими показателями:

- Повышения уровня профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных

информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.

- Положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемого, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Использованные ресурсы

- Педагоги, которые готовы делиться своим опытом с коллегами, передавать знания, умения и навыки в рамках наставничества.
- Помещения ДОУ
- Нормативно-правовые ресурсы: приказы, положения, дорожные карты.
- Организационно-методические ресурсы: формирование наставнических пар, разработка персонализированных программ, консультационная, методическая помощь, повышение квалификации.
- Материально-технические условия: чаты/группы наставников.
- Мотивационно-стимулирующие ресурсы: благодарности, публичное признание, повышение статуса.
- Психолого-педагогические ресурсы: психологическая поддержка и помощь, создание атмосферы комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения.

Условия для реализации модели-практики наставничества

- Кадровые условия: наставник, куратор, совместно обеспечивают психологическое, методическое и профессиональное сопровождение.
- Материально-технические условия: педагоги Организации являются участниками официальных групп ВКонтакте «Сообщество наставников»
- Мотивационно-стимулирующие условия: участие в открытых мероприятиях среди педагогов города, профессиональных конкурсах.
- Психолого-педагогические условия: в организации созданы комфортные условия для взаимодействия всех участников наставнической деятельности.
- Нормативно-правовые условия: в организации разработано и утверждено Положение о системе наставничества, приказом назначен куратор наставничества, назначены наставники и сформированы наставнические пары, наставническая деятельность организована согласно разработанной и утвержденной Дорожной карте, наставник и наставляемый предоставили свои согласия о деятельности в рамках наставничества, ежемесячно за фактически выполненную работу в рамках системы наставничества наставнику начисляются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.
- Организационно-методические условия: наставническая пара сформирована с учетом желания обеих сторон, совместимости темпераментов и с учетом личностных качеств. Куратор обеспечивает методическое сопровождение в оформлении документации, сдачи отчетности, консультирует по этапам реализации персонализированной программы, её корректировки, организует повышение квалификации через участие в семинарах, совещаниях и вебинарах разного уровня.

Возможность тиражирования модели/практики

Представление практики педагогическому сообществу в рамках:

- тематического педсовета на уровне ДОУ;
- Августовского педагогического совета;

- в рамках городского методического объединения;
- семинара для педагогических работников города;
- участия в муниципальном, региональном конкурсе практик наставничества,
- размещения в журнале ДОУ;
- публикаций в региональных, федеральных сетевых профессиональных
- сообществах, периодических изданиях.

Время реализации практики

Практика реализуется в течении 9 месяцев

Зрелость модели/практики

Базовый уровень модели

<u>07.10.2025г</u>		
(дата)		
<u>Воспитатель</u> (должность участника Конкурса)	<u></u> (подпись)	<u>Тедюра Олег Анатольевич</u> (фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у участника Конкурса)
<u>07.10.2025г</u>		
(дата)		
<u>зам. заведующего</u> (должность руководителя организации, представителя руководителя)	<u></u> (подпись)	<u>Тетрова Елена Петровна</u> (фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у руководителя организации/представителя руководителя)