

РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС МОДЕЛЕЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ЮГРЫ В 2025 ГОДУ

НОМИНАЦИЯ
**«Лучшая модель реверсивного
наставничества в образовательной
организации»**

*участник:
Педюра Ольга Анатольевна,
воспитатель Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Когалыма «Колокольчик»*





Молодые педагоги

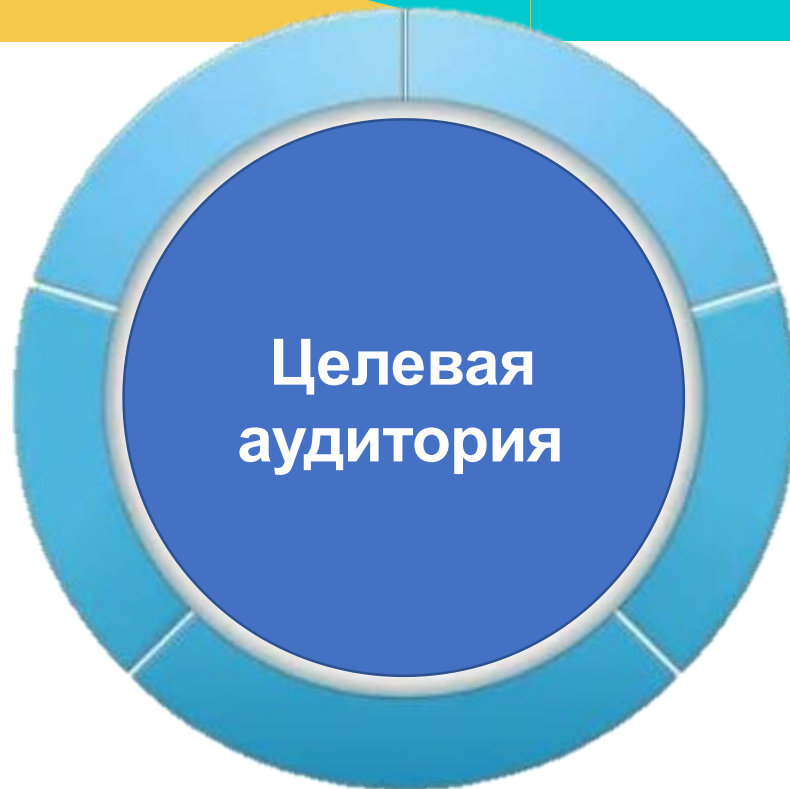
Начинающие специалисты

Поддержка и советы от более опытных коллег



Администрация

Руководители, заинтересованные в создании культуры сотрудничества и обмена знаниями среди педагогов



Целевая аудитория



Опытные педагоги

Педагоги с большим стажем

Помощь в освоении новых технологий и современных методов обучения



Кураторы

Заместитель заведующего, ответственный за разработку учебных программ и методик

Внедрение инновационных практик реверсивного наставничества

Решаемая проблема



Реверсивное наставничество позволяет молодым педагогам стать наставниками для опытных коллег в области информационно-коммуникационных технологий, а опытные педагоги, в свою очередь, могут передавать свой педагогический опыт и знания молодым специалистам. Это способствует повышению уровня информационной компетентности «возрастных» педагогов и росту профессионального мастерства молодых педагогов



Реверсивное наставничество помогает преодолеть профессиональные трудности в педагогической деятельности и мотивирует профессиональный рост педагога

Преимущества реверсивного наставничества



- ✓ Передача знаний
- ✓ Развитие навыков
- ✓ Поддержка коллег
- ✓ Обмен опытом
- ✓ Личностный рост
- ✓ Карьерный рост

9 шагов к внедрению реверсивного наставничества





Дорожная карта реверсивного наставничества на 2024 – 2025 год



«Руководство процессом» (январь) 2024г.

Выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы



«Творческий поиск» (февраль-апрель) 2024г.

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений, оказание методической помощи



«Руководство качеством» (май-октябрь) 2024 год.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы

Актуальность модели наставничества

Реверсивное наставничество является актуальной моделью для развития профессиональных навыков, обмена опытом и создания поддерживающей образовательной среды в детском саду

Факторы

- **Обмен опытом и знаниями.** Модель реверсивного наставничества позволяет молодым и опытным воспитателям обмениваться опытом и знаниями. Это способствует развитию профессиональных навыков и компетенций у всех участников процесса
- **Развитие профессиональных навыков.** Способствует развитию профессиональных навыков у всех участников образовательного процесса, помогает молодым педагогам более плавно адаптироваться к профессиональной среде, а опытным воспитателям — осваивать новые технологии и методики.
- **Создание поддерживающей образовательной среды.** Объединяет педагогов, помогает им учиться друг у друга и совместно решать возникающие проблемы.



Цель и задачи программы



Цель программы – реализация комплекса мер по созданию в ДОО эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, посредством создания условий для развития умений и расширения знаний ИКТ компетенций.

Задачи программы:

- ❖ содействовать созданию образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога;
- ❖ оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды и методической поддержки педагога;
- ❖ способствовать развитию профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды;
- ❖ знакомить педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы, направленными на повышение профессионального уровня.

Нормативные документы



Федеральный уровень

- Письмо Минпросвещения РФ N АЗ-1128/08, профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021
- Указ Президента РФ от 21.06.2022 года №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»



Региональный уровень

- Положение о системе (целевой модели) педагогических работников в образовательных организациях ХМАО-Югры «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы наставничества
- Приказ ИРО №202-о от 19.04.2022 "Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО - Югры"



Муниципальный уровень

- Приказ Управления образования города Когалыма № 11-Пр-230 «Об утверждении Плана мероприятий(дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества)



Учрежденческий уровень

- Положение о наставничестве в МАДОУ "Колокольчик
- Приказ МАДОУ "Колокольчик" о внедрении целевой модели наставничества
- Приказ МАДОУ ""Колокольчик" о назначении наставников на 2024 - 2025 учебный год.
- План мероприятий внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ "Колокольчик" в 2024 году (дорожная карта)

Формы применяемые при реализации программы

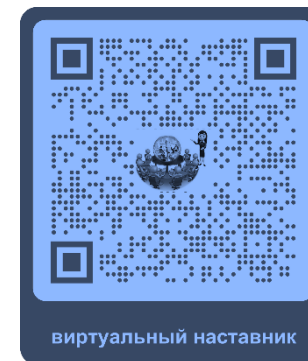
Индивидуальная
форма



Групповая форма



Виртуальное
наставничество



АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе педагога, на котором можно работать в следующем году;
2. проследить развитие молодого педагога на протяжении обучения, выявляя его потребности в формировании банка данных успешности работы;

1. Удовлетворяет ли вас: уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вы способствовали не хватало в начальный период педагогической деятельности (дополните)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематических планировании

- проведение уроков
- проведение внеклассных мероприятий
- общение с коллегами, коллегами-старшеклассниками
- общение с учащимися, их родителями
- другое (дополните)

4. Представляет ли для вас трудность:

- формировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- контролировать деятельность учащихся
- формировать учебные проблемного характера
- создавать проблемно-исследовательские ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовать сотрудничество между учащимися
- организовать связь с родителями учащихся
- организовать самостоятельную работу и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (дополните)

5. Каких форм повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали вы бы предпочли в первую очередь и т.д. выберите (пожалуйста в порядке выбора):

- практикум-тренинговую семинары
- курсы повышения квалификации
- мастер-классы
- творческие лаборатории

1

Анкета для наставляемого педагога

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- ☐ каждый день;
- ☐ один раз в неделю;
- ☐ 2-3 раза в месяц;
- ☐ вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- ☐ 3,5-2,5 часа в неделю;
- ☐ 2-1,5 часа в неделю;
- ☐ полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник».

- ☐ 30-70 %;
- ☐ 60-40 %;
- ☐ 70-30 %;
- ☐ 80-20 %.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- ☐ да, всегда;
- ☐ нет, не всегда;
- ☐ нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- ☐ да, каждый раз после окончания задания;
- ☐ да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводит итог;
- ☐ да, раз в месяц;
- ☐ нет.

Анкета для педагогов

Ф.И.О. педагога _____

Я знаю	Я хочу узнать	Я могу показать

План работы

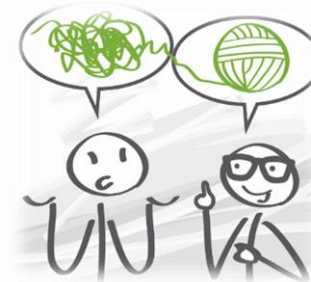
Подготовка к конкурсу



Перспективный план организации работы с молодым педагогом

№ п/п	Тема	Цель	Месяц
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Создание индивидуального плана развития молодого педагога (далее – ИПР)	Сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Выделение ключевой документации.	Изучение федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: - изучение рабочей программы; - составление календарного плана; - плана по самообразованию; - подбор методической литературы.	
3.	Организация утреннего приема детей (взаимодействие с родителями)	Оказание помощи в организации утреннего приема детей и проведение индивидуальных бесед с родителями воспитанников.	
4.	Формирование взаимодействия с семьей (родительские собрания)	Помощь в выборе формата тем родительского собрания на начало учебного года и участие молодого педагога в его подготовке.	Октябрь
5.	Проведение мониторинга освоения основной образовательной программой воспитанниками.	Знакомство с методами проведения педагогической диагностики, анализ и обобщение полученных данных.	Ноябрь
6.	Составление конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Методические рекомендации по составлению конспектов и умение эффективного использования дидактического материала в работе с детьми.	
7.	Проведение открытого занятия ООД на выставочном.	Оказание помощи в планировании каждого этапа образовательной деятельности (далее – ООД).	Декабрь
8.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Оказать помощь в анализе РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Январь
9.	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Оказание помощи в оформлении родительских уголков и создании группы в Ватсап для информирования родителей о жизни группы.	

Затруднения педагога



Мероприятие	Деятельность педагога	Ожидаемый результат
1. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностически материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИПР)
2. Изучение нормативно-правовой базы. Выделение ключевой документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога с учетом современных требований к дошкольному образованию и подготовке документации.
3. Обеспечение качества многократной связи с воспитанниками педагогом.	Создание на личном сайте педагога странички для взаимодействия с воспитанниками, организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия педагога с воспитанниками и общения.
4. Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытие занятия педагога, других педагогов, их анализ. Практикум по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5. Проведение мониторинга освоения основной образовательной программой воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическими инструментами, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальный образовательный маршрут.
6. Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7. Формирование позитивного имиджа	Подборка материалов по вопросам педагогической	Культура общения с педагогами, родителями

Мероприятия в рамках реализации целевой программы наставничества

- ❖ *Формирование наставнических пар (групп)*
- ❖ *Коммуникативный тренинг*
- ❖ *Собеседование (выявление проблем)*
- ❖ *Консультации (сообщений знаний теоретического характера)*
- ❖ *Практический показ*
- ❖ *Круглый стол*
- ❖ *Блог – проект (совместная деятельность по решению проблем)*
- ❖ *Семинар – практикум*
- ❖ *Мастер – класс*
- ❖ *Коуч – сессии с педагогами*
- ❖ *Чек – листы*
- ❖ *Анкетирование.*

Мероприятия в рамках реализации целевой программы наставничества



Воркшоп «Цифровой педагог»



Круглый стол



Практический показ



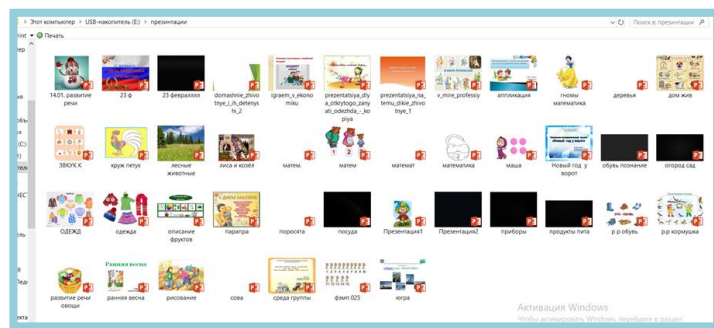
Интерактивный разбор сложных педагогических ситуаций



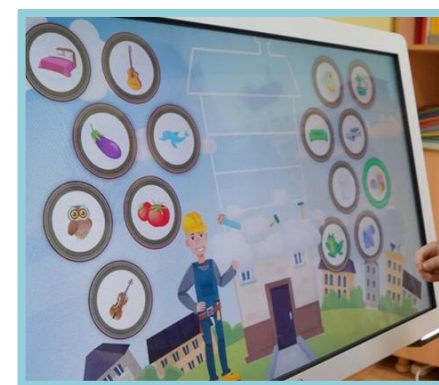
Кейс-метод «Как сделать занятия интересными»

Продукт реализации программы

банк презентаций



кейс интерактивных
дидактических игр



личный сайт педагога



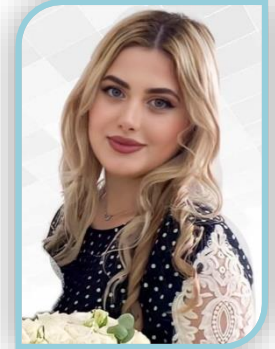
Результативность работы по реверсивному наставничеству педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Колокольчик»

Воспитатель Педюра Ольга Анатольевна -
опытный педагог



- 3 место в Муниципальном конкурс «Педагогический дебют»
- 2 место в муниципальном конкурсе «Педагог цифрового века»
- Открытый показ занятия в рамках городского методического объединения для педагогов города
- Семинар для учеников профильных классов
- Выступление на семинаре «Реверсивное наставничество как метод непрерывного совершенствования профессиональных компетенций педагога»
- Участник «Муниципального конкурса «Педагог – наставник»

Воспитатель Личиева Диана Вахаевна -
молодой педагог



Совместные мероприятия

- Представление опыта работы наставнических пар по реверсивному наставничеству

РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС МОДЕЛЕЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ЮГРЫ В 2025 ГОДУ

НОМИНАЦИЯ
**«Лучшая модель реверсивного
наставничества в образовательной
организации»**

*участник:
Педюра Ольга Анатольевна,
воспитатель Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Когалыма «Колокольчик»*

