

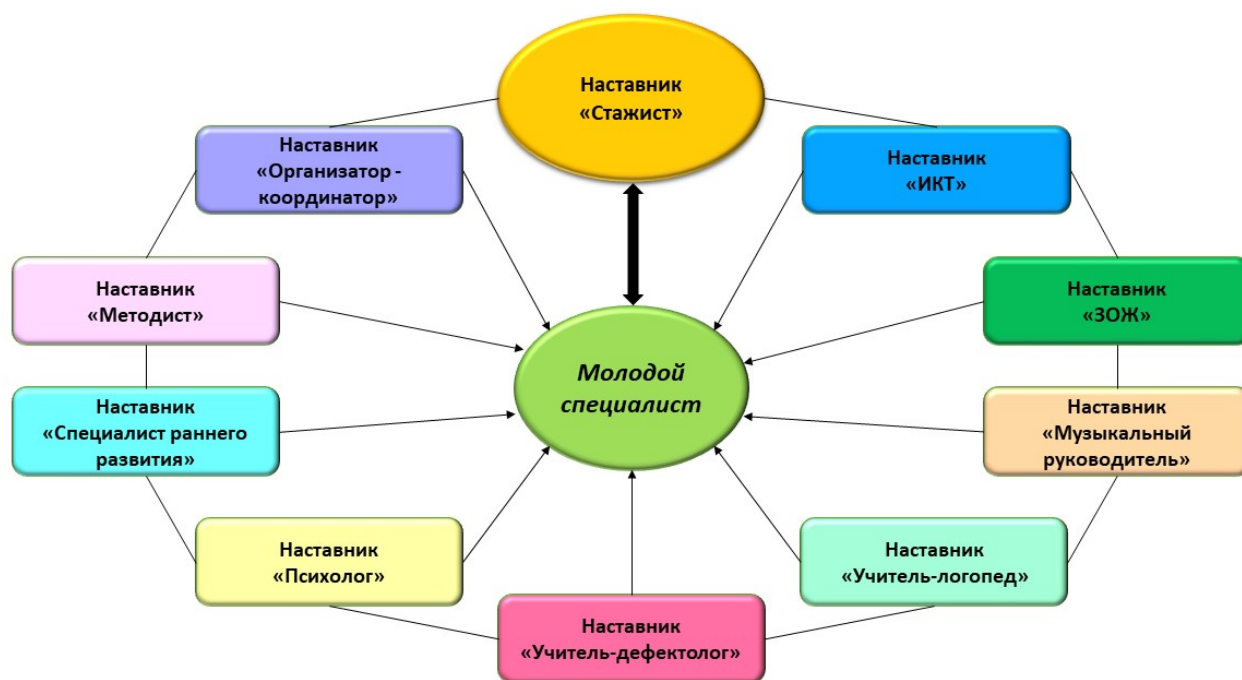
Модель наставничества

Пояснительная Записка

Исходя из собственного опыта наставничества, я пришла к выводу, что быть наставником для воспитателей и молодых специалистов, это интересная, но не простая задача. Думаю, вы со мной согласитесь, такая деятельность забирает много сил и времени. А если таких наставников в коллективе один или два, то ваша работа в коллективе малоэффективна и энергозатратна. Задумываясь над вопросом как предотвратить профессиональное выгорание педагогов, помочь молодым специалистам и повысить эффективность работы коллектива, я начала рассуждать, а кто такой наставник и нашла такое определение: Наставник – это человек, который передает свои знания и опыт другому человеку, при этом возраст наставника не имеет значения.

Развивая эту мысль, я поняла, действительно в коллективе каждый педагог, может являться наставником для другого в разных видах профессиональной деятельности. Вот тогда пришло решение разработать модель, которая бы помогла организовать наставническую деятельность в отношении не только к молодому специалисту, но и к педагогам, испытывающим затруднения в работе. Главная идея модели - повысить эффективность работы педагогов, сплотить коллектив и дать возможность каждому члену коллектива реализовать себя.

Модель наставничества



Наставник «ИКТ» (педагог владеющий информационными технологиями)

- Помощь педагогам в работе с компьютером, разработке развивающих игр, разработке обучающих презентаций и т.д.

Наставник «Методист» (старший воспитатель, зам руководителя)

- Методическая помощь педагогам.
- Помощь в подготовке к педагогическим конкурсам, конференциям.
- Проведение ежемесячных практико - ориентированных встреч с педагогами (разбор психолого-педагогических ситуаций при возникновении трудностей при взаимодействии с родителями и детьми).

Наставник «Психолог»

- Профилактика эмоционального выгорания педагогов (тренинги, практикумы, семинары – 1 раз в месяц).
- Повышение психологических компетенций у педагогов (по запросу).

Наставник «Учитель - дефектолог»,

- Повышение профессиональных компетенций по вопросам развития детей раннего возраста.

- Повышение профессиональных компетенций по вопросам развития детей с ОВЗ, в том числе детей инвалидов.

Наставник «Учитель-логопед»

- Повышение профессиональных компетенций педагогов по вопросам развития речи у детей, культура речи педагога.

Наставник «ЗОЖ» (инструктор по физическому развитию, инструктор по гигиеническому воспитанию, диет сестра)

- Повышение профессиональных компетенций педагогов по вопросам физического развития детей.

- Помощь педагогам и детям в проведение мероприятий посвященных здоровому образу жизни.

- Повышение компетенций педагогов по вопросам здоровья, гигиенического воспитания (консультирование).

Наставник «Музыкальный руководитель».

- Помощь педагогом и детям в проведение мероприятий направленных на художественно - эстетическое развитие детей.

- Раскрытие артистических способностей педагогов.

Наставник «Педагог - стажист»

- Помощь молодым специалистам по развитию профессиональных компетенций (методическая, практическая).

Наставник «Организатор, координатор» (руководитель)

- Помощь в проведение мероприятий, подготовке к конкурсам, решение проблем возникающих у педагогов.

На основе модели была разработана программа наставничества. Программа наставничества, позволит не только повысить эффективность работы педагогического состава учреждения, понизить уровень профессионального выгорания педагогов, но и развить в каждом члене коллектива личностные и профессиональные качества, а самое главное

поможет молодым специалистам обрести уверенность и возможность комфортно адаптироваться к условиям.

Таким образом, в коллективе каждый ее участник сможет выступать в роли наставника и получать поддержку и помощь будучи наставляемым. А хорошая командная работа, это залог успешной работы учреждения и комфортной адаптации молодого специалиста.