

Модель профессионального наставничества

Методист
МАДОУ «Лидер» г.Перми
Таланова
Наталья Владимировна



Организационный этап

1 Создание нормативно-правовой базы (локальные акты)

2 Формирование базы наставников

Основной этап

1

Аукцион наставников «Выбери меня»

2

Присвоение титула Наставника на учебный год

3

Заполнение Ростомера наставника и наставляемого

4

Разработка и реализация программ наставничества, в том числе реверсивного наставничества «Научи ученого»

5

Сопровождение пары «Наставник + Наставляемый» куратором - методистом

6

Создание чата для обмена опытом и идей

Заключительный этап

1

Конкурс профессионального мастерства «Прояви себя»

2

Заполнение Ростомера наставника и наставляемого

3

Подведение результатов наставничества. Выбор «Лучшей пары года»

4

Стимулирование наставников и наставляемых (Сертификаты на обучение, чек-лист «Подарок на выбор от руководителя», Отпуск за счет руководителя, Бренд-подарок, «Подарок-развлечение»: фотосессия, арт-студия, кулинарные мастер-классы)

5

Создание кейса

Требования

Наставник

- Опыт работы не менее 5 лет
- Высокие стабильные результаты в работе
- Авторитет в коллективе
- Организаторские компетенции
- Коммуникативные компетенции

Наставляемый

- Впервые принятые педагоги
- Педагоги с профессиональным дефицитом

Поощрение

НАСТАВНИК



НАСТАВЛЯЕМЫЙ



Титул наставника

Ежемесячное стимулирование

Дополнительный отпуск

Счастливый билет

Выход на более высокий уровень профессиональной компетенции

Развитие инновационного содержания своей деятельности

Получение своевременной профессиональной помощи.

Участие в работе рабочих групп

Участие в семинарах, педсоветах

Участие в профессиональных конкурсах

Формирование положительного отношения к профессиональной деятельности

Модель наставничества МАДОУ «Лидер» г.Перми

Наставник

- Опыт работы не менее 3 лет
- Высокие стабильные результаты в работе
- Авторитет в коллективе
- Организаторские компетенции
- Коммуникативные компетенции

Наставляемый

- Впервые принятые специалисты
- Педагоги с профессиональным дефицитом
- Студенты-выпускники

Организационный этап:

- Создание нормативно-правовой базы
- Формирование базы наставников
- Разработка программ наставничества

Основной этап:

- Аукцион наставников «Выбери меня»
- Присвоение титула Наставника
- Заполнение Ростомера наставника и наставляемого
- Реализация программ наставничества
- Создание чата для обмена опытом и идей
- Сопровождение пары «Наставник + Наставляемый» куратором – методистом

Заключительный этап:

- Конкуре профессионального мастерства для наставляемых «Прояви себя»
- Заполнение Ростомера наставника и наставляемого
- Выбор «Лучшей пары года»
- Стимулирование наставников и наставляемых
- Создание мотиватора- кейса

Мотивация наставников:

- Ежемесячные стимулирующие выплаты
- Титул наставника
- Дополнительный отпуск
- Счастливый билет

Критерии успешности педагогической деятельности наставляемого :

- Участие в работе РГ, ИГ, ТГ, МО
- Участие в семинарах ,педагогических советах
- Участие в профессиональных конкурсах и публикациях

Результат:

Наставник

- Выход на более высокий уровень профессиональной компетенции
- Развитие инновационного содержания своей деятельности

Наставляемый

- Формирование положительного отношения к своей профессиональной деятельности
- Сокращение профессиональных дефицитов

