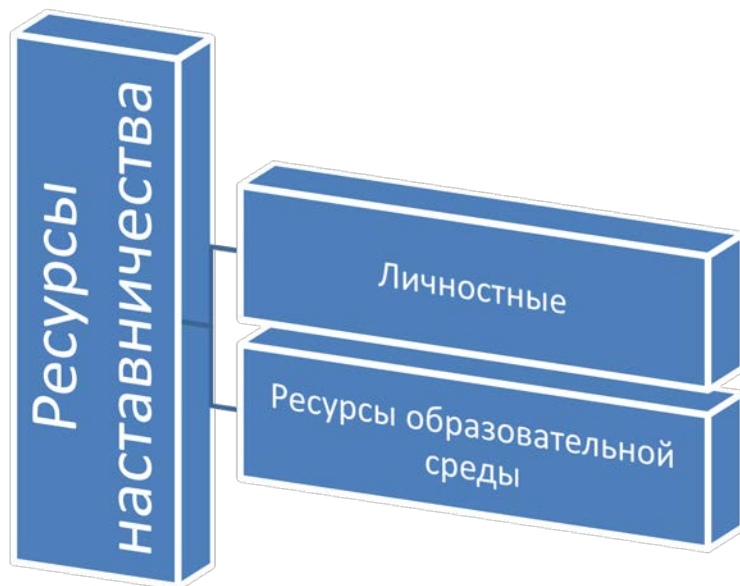




Ярославская область

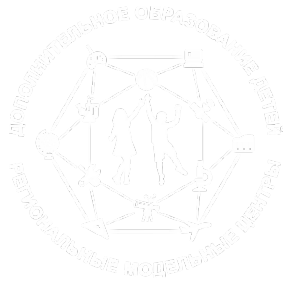
Реализация наставничества в учреждении дополнительного образования детей: внутренние и внешние ресурсы

Горюшина Е.А., канд.психол.н.,
руководитель РМЦ ДОД Ярославской области



Ресурсы - это условия, необходимые для реализации каких-либо процессов





Алгоритм реализация наставничества

- Определение цели, смысла, приоритетов наставничества
- Выбор наставника и наставляемого
- Диагностика наставляемого
- Составление программы наставничества
- Реализация программы наставничества (формы, методы, технологии)
- Оценка результативности наставничества и интерпретация результатов

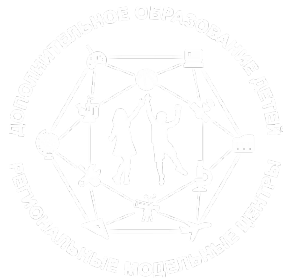


Определение цели, смысла, приоритетов наставничества

- Раскрытие потенциала молодых педагогов
- Устранение дефицитов
- Формирование личностных качеств
- Развитие кадрового потенциала организации
- Адаптация в педагогическом коллективе

Внутренние ресурсы





- Молодые специалисты
- Специалисты без опыта в ДОО
- Аттестация
- Конкурсы
- Инновации

Приоритеты

Формы

- Индивидуальная
- Групповая

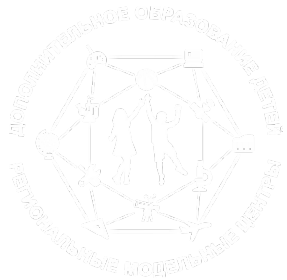


- Внутрифирменное обучение
- Стажировочные площадки
- Семинары
- Методические, педагогические советы
- Подбор вариантов внешнего обучения
- Консультирование
- Личный пример

Формы

Наставники

- 1 наставник
- Наставническая группа



Диагностика наставляемого

Примерная диагностическая карта наставника для оценки результатов работы наставляемого

Ф.И.О. наставника _____

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществлялось наставничество _____

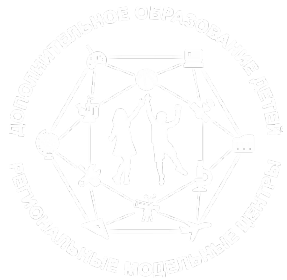
Целью заполнения данной диагностической карты является определение степени готовности начинающего педагога ДО, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная) проведите оценку по нижеследующим параметрам.



Анкетирование
«Адаптация на рабочем месте»
«Затруднения на начальном этапе профессиональной карьеры»



Параметры оценки	Балл
Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым специалистом для получения им необходимых знаний и навыков?	
Насколько точно следовал молодой специалист Вашим рекомендациям?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма молодого специалиста?	
7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров):	
– Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	



Составление и реализация программы наставничества

Дорожная карта



- мастер-классы
- тематическое информирование
- дискуссия
- разбор кейсов
- практикоориентированные занятия
- коучинг
- индивидуальное консультирование
- личный пример

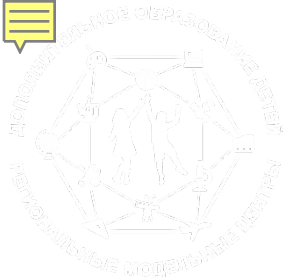
Программа



стажировочная
площадка

Школа исследователей





Проектировочная сессия «Обновление содержания и технологий ДОД»

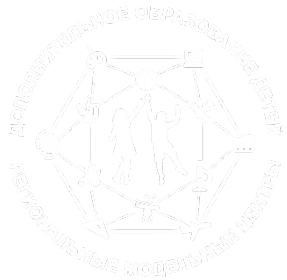
- «Реализация ДОП в сетевой форме»
- «Разработка разноуровневых и модульных ДОП»
- «Интеграция общего и дополнительного образования»
- «Разработка дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием дистанционных технологий»



Объяснение

Консультирование

Продукт

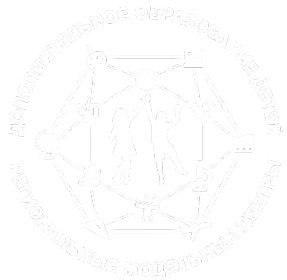


Наставничество участников конкурсов профмастерства



- Мастер-классы
- Тренинги
- Сопровождение рабочей группы
- Программа повышения квалификации





Оценка результативности наставничества

Примерная диагностическая карта оценки результатов работы начинающего педагога с наставником

ФИО начинающего педагога _____

ФИО наставника _____

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам:



№ п/п	Параметры оценки	Балл
1.	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	
2.	Как бы Вы оценили требовательность наставника?	
3.	Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4.	Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5.	Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?	
6.	Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7.	Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени) – В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
	– В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
	– Личные консультации в заранее определенное время	

Спасибо за внимание!

goryushina@iro.yar.ru

(4852)-23-09-65