**Конференция памяти народного учителя А.Ф.Иванова**

**Направление: «Компетенция воспитателя – условие развития навыков будущего дошкольника».**

**Доклад на секции: «Наставничество: территория новых возможностей современного педагога»**

Химич Людмила Сергеевна,

заместитель директора

МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги НСП «Акварель»

*Наставник – это секретное оружие*

*самых успешных людей планеты.*

 Наставничество является технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образовательного учреждения. Мы рассматриваем наставничество, как средство профессионализации, профессиональной адаптации на рабочем месте, повышение квалификации воспитателей и специалистов, индивидуализации, построения персонализированной программы профессионального роста (далее - программа наставничества) педагогов, где наставником может стать каждый для каждого. В докладе будут использованы следующие понятия:

 *Наставничество* – это универсальная технология передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

 *Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

 *Наставляемый –* участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки решает конкретные профессиональные задачи, приобретает опыт и развивает новые навыки и компетенции.

 *Форма наставничества* – способ реализации программы наставничества, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ситуации.

 *Виртуальное наставничество* – тип наставничества, которое осуществляется с использованием видеоконференции, Интернет и др.

 *Куратор* – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию программы наставничества.

*Программа наставничества –* это внутренний документ образовательной организации, которыйвключает описание форм, видов, участников, направлений наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого.

 В нашем дошкольном учреждении преобладают педагоги со стажем работы до 5 лет, 30% педагогов не имеют дошкольного образования, ими пройдены курсы переподготовки. Поэтому вопрос повышения квалификации воспитателей и специалистов посредством разработки персонализированных программ профессионального роста в нашем дошкольном учреждении актуален. Опыт реализации программ наставничества свидетельствует о том, что очень важно правильно распределить функционал межу участниками. В образовательном учреждении сложилась структурно – функциональная модель профессионального роста и компетенций воспитателя, в которой с одной стороны перечислены участники наставнической деятельности, с другой их функционал (Таблица).

Таблица

Структурно – функциональная модель профессионального роста и компетенций воспитателя

|  |  |
| --- | --- |
| Участники программы наставничества | Функциональные обязанности |
| Заведующий (руководитель ДОУ) | Повышение профессионального уровня педагогических кадров, обеспечение качества дошкольного образования. Регулирование взаимоотношений, развитие личностно ориентированных отношений между сотрудников формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение коллег. |
| Методист (старший воспитатель) – куратор | Совместно с наставником и наставляемым разрабатывает программу наставничества, определяет конкретные меры, направленные на устранение профессиональных затруднений наставляемого, определяет сроки достижения промежуточных и конечных результатов. Проводит мониторинг реализации программы наставничества, подводит итоги, осуществляет при необходимости коррекцию задач, мероприятий программы наставничества. Формирует банк информации из опыта работы по наставничеству. |
| Наставник (педагог, специалист ДОУ) | Участвует в составлении программы наставничества. Проводит мероприятия определенные в программе, оказывает практическую помощь педагогам, способствует саморазвитию и построению траектории дальнейшего развития наставляемого. Развивает деловые качества, повышает свой профессиональный уровень |
| Наставляемый (педагог, специалист ДОУ) | Участвует в составлении программы наставничества. При реализации программ совместно с наставником при необходимости вносит изменения в программу. Повышает профессиональные компетенции, получает теоретические знания, практические умения по моделированию и прогнозированию образовательной деятельность, потребности в саморазвитии, раскрытие творческого потенциала |

Для того чтобы программа наставничества стала действенным средством повышения профессионального роста педагогов, была практически ориентирована на устранение их профессиональных дефицитов мы разрабатываем её на диагностической основе (Оценка эффективности наставничества на основе модели Дональда Кирпатрика, анкеты обратной связи наставника и наставляемого), в содержание которой входят компетенции, определенные профессиональным стандартом «Педагог».

 Программа наставничества может быть:

 - краткосрочной (от 3 месяцев до года, при необходимости может быть продлена);

 - создается для конкретной группы/пары наставников и наставляемых;

 - разрабатывается куратором совместно с наставником и наставляемым.

 При разработке и реализации программы наставничества используем форму наставничества «опытный педагог – молодой педагог», классический вариант поддержки, с целью приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника с опытным располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального уровня и потенциала, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

 Среди основных задач взаимодействия наставника и наставляемого можно выделить следующие: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта; прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога. Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это оказывается положительным влиянием на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

 В процессе работы по данному направлению отмечаем следующие результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния: повышение количества педагогов, желающих продолжить свою работу в качестве воспитателей в рамках нашего коллектива; качественный рост показателей освоения ООП ДО воспитанников; повышение профессиональной компетенции педагогов.

 Следующая форма наставничества, которую мы активно используем – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная поддержка, направленная на решение той или иной проблемы, например, педагог не может найти общий язык с воспитанниками, испытывает трудности при взаимодействии с семьями воспитанников и др.

 Следующая форма: «Педагог новатор – консервативный педагог». В рамках данного взаимодействия мы привлекаем молодых педагогов к оказанию помощи опытному «представителю старой системы» овладеть современными подходами, цифровыми навыками и технологиями. Особое внимание уделяем двум направлениям: виртуальному наставничеству и реверсивному наставничеству. Педагоги отмечают, что виртуальное наставничество способствует карьерному росту, позволяет использовать больше методических материалов для освоения новых знаний и умений, обеспечивает систематическое творческое общение, использование социальных сетей для получения разнообразной информации, социального взаимодействия. Положительную динамику в повышении профессиональных компетенций педагогов дало использование технологии реверсивного наставничества, при котором опытный, высококвалифицированный педагог, профессионал становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций.

 Из опыта работы учреждения можно сделать вывод, что наставничество способствует: развитию профессиональных компетенций педагога, передаче педагогического опыта, освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности, получению обратной связи от наставников, своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон, получению своевременной педагогической помощи, повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности, освоению современных образовательных технологий и внедрению их в образовательный процесс, развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции, снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов – носителей навыков и знаний, укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива, а следовательно наставничество – это территория новых возможностей.