наставничество в системе дошкольного образования

*Подготовили: учителя-логопеды МБ ДОУ «Детский сад №169»*

*Болгова А.А., Красакова О.А.*

**1. Слайд.** Внедрение целевой модели наставничества

**2. Слайд.** Уважаемые коллеги! 2023 год, объявлен Президентом Российской Федерации Годом педагога и наставника «в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность».

**3. Слайд.** *Наставник* должен обладать определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, иметь успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата. Наставник стремится помочь другим приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования.

**4.Слайд.** *Наставничество -* это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей, которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

**5. Слайд.** Наставничество становится *неотъемлемым компонентом современной системы образования*, в силу следующих ключевых причин.
Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

**6. Слайд**. Наставничество в ДОУ регламентируется нормативно-правовыми *документами* федерального, регионального, муниципального уровня, а также локальными документами ДОУ.

**7. Слайд.** Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях составляет *целевую модель наставничества.*Где *программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества предусматривает следующих участников:

*● Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

*● Наставник* **–** участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*● Куратор* **–** сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки.

**8.Слайд.** *Целью наставничества* является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, а также оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

**9.Слайд.** Реализация программы наставничества в системе образования эффективна с опорой на следующие принципы:

1. *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
2. *принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
3. *принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
4. *принцип продвижения благополучия и безопасности* (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
5. *принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

**10. Слайд.** *Планируемые результаты реализации*целевой модели наставничества:
● измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации;
● улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
● практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
● привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие
инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями.

**11. Слайд**. Реализация программы наставничества в ДОУ включает *семь основных этапов.*

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

**12. Слайд.** *Личностные качества и компетенции, которыми должен обладать наставник.*

–У наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;

–у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);

–личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и для передачи сопровождаемому

–устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

–содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;

–открытость, общительность, коммуникабельность;

–лидерские качества;

–настойчивость, нацеленность на результат;

–терпение и толерантность;

–соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;

–склонность к постоянному саморазвитию.

**13. Слайд.** *Функции наставника*:

1. Наставник помогает поддерживать мотивацию к достижениям, учебному процессу.
2. Помогает подопечному в достижении целей, в выявлении сильных сторон и самоопределении.
3. Поддерживает при проявлении страха и стресса наставляемого, помогает с ними справляться.
4. Способствует развитию коммуникации, креативного мышления и др.

**14. Слайд.**  Выделяют следующие *основные модели наставничества*

1.Традиционное наставничество

2.Партнерское наставничество: «равный –равному»

3.Групповое наставничество

4.Флэшнаставничество

5.Скоростное наставничество

6.Реверсивное наставничество

7.Виртуальное наставничество

**15.Слайд.** *Традиционная модель наставничества*(или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником. Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

**16. Слайд.** *Партнерское наставничество*– оба участника программы наставничества находятся в сходном положении. Эта модель может быть реализована в двух формах. *Первый вариант,* когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной организации и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе. Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи в сочетании с программами повышения квалификации. *Второй вариант* основан на взаимодействии двух педагогов, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной профессиональной области, которые требуются другому сотруднику.

**17. Слайд.***Групповое наставничество*– когда в ДОУ не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4 подопечных одновременно. Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц).

**18. Слайд.***Флэш-наставничество*– это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев.

**19. Слайд.** *Скоростное наставничество* способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

**20. Слайд.***Реверсивное наставничество* – подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками.

При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

**21. Слайд.***Виртуальное наставничество* – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития педагога.

Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга людей.

Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично.

**22. Слайд.** Ролевой репертуар современного педагога-наставника

• *Коуч* – это опытный сотрудник, который умеет организовать процесс обучения, основываясь на партнёрских взаимоотношениях, может вдохновлять наставляемых на поиск решения проблем самостоятельно. Коуч помогает в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей.

• *Ментор* - руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным.

• *Тьютор* – консультант, куратор, преподаватель, помогающий обучающимся в их саморазвитии, освоении программы образования, повышении квалификации или переподготовке. «Тьюторинг» нацелен на сопровождение процесса обучения подопечного, на обсуждение вопросов о переносе опыта полученных знаний в профессиональную деятельность.

• *Эдвайзер* – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.

• *Фасилитатор* – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон.

**23.Слайд.** Самая распространенная форма наставничества в ДОУ – *это опытный педагог – молодой специалист*. Период *вхождения* начинающего педагога *в профессию* отличается напряженностью, важностью для его профессионального и личностного развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Особенностью труда молодых начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Вместе с тем подготовка, полученная в институте, не может решить проблемы формирования мастерства. Многие молодые педагоги переживают из-за собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, боятся что-то забыть, упустить важные моменты профессиональной деятельности. Чтобы этого не произошло, молодым педагогам нужен опытный наставник. Методическое сопровождение молодого специалиста наставником осуществляется в индивидуальном объеме и темпе, оптимальном для каждого отдельного педагога. Для планомерной и эффективной работы составляется персонифицированная программа профессионального развития педагога. Программа специально адаптирована для молодого специалиста, с целью выявления в результате мониторинга сильных и слабых сторон профессиональных компетенций педагога. Большое значение в совместной работе придается практической работе: открытые просмотры занятий как наставника, так и молодого педагога с последующим детальным анализом, беседы, совместная подготовка к педсоветам, к семинарам-практикумам и т.д. Наставник делится личным опытом.

**24. Слайд.** Следующим этапом профессионального развития педагога является *стабилизация.* Этап приобретения профессиональной компетентности, успешности. На данном этапе руководство профессиональным развитием педагога осуществляет *ментор*. Совершенствование педагогического профессионализма может проходить как в групповом, так и в индивидуальном порядке. Именно на этом этапе очень важно предоставлять самостоятельность в профессии, постепенно расширять рамки участия педагога в деятельности дошкольной организации. В качестве результата и подведения промежуточного мониторинга профессионального развития педагогов ментор предлагает наставляемому составить качественную личную профессиограмму и план-проект профессионального развития, при необходимости помогает и уберегает от ошибок. Именно через этот документ можно определить уровень педагогического профессионализма, выявить возможные затруднения или блоки в работе, обратить внимание на качества личности специалиста. Это убережет педагогов от «топтания на одном месте», профессионального выгорания.

**25. Слайд.** *Преобразование педагога* - это этап достижения целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности. Третий этап профессионального развития педагога возможен только в условиях вовлечения педагогов в единую образовательную деятельность, в один сплоченный коллектив, команду, в условиях выхода за рамки образовательной организации на более высокий уровень: муниципальный, региональный, Всероссийский. Руководителем методического сопровождения педагога является *коуч*, который помогает в расстановке акцентов, выявлении четких целей и помощи человеку в достижении этих целей. Коуч советов, готовых решений и рецептов не дает! Он задает открытые, уточняющие, раскрывающие вопросы. Они помогают человеку взглянуть по-новому на ситуации, найти какие-то ресурсы и начать движение к цели. Особое направление ведется по открытию новых горизонтов, подведению наставляемого к овладению смежными областями профессиональных знаний, умений; к удовлетворению потребности в инновационной деятельности.

**26. Слайд.** Современный ритм жизни требует от педагога ДОУ непрерывного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Важную роль играют личностные качества, отношение к жизни, коллегам, воспитанникам и людям вообще. Некоторые *педагоги,* *испытывают проблемы в сфере взаимодействия* и коммуникации, проблемы в трансляции своего профессионального опыта коллегам. И тогда наставником выступает *лидер* педагогического сообщества. Основной задачей наставника будет выстраивание многоаспектного социально-психологического адаптационно-интеграционного процесса.

**27. Слайд.** Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, техническим перевооружением, внедрением новых технологий.В педагогическом коллективе есть «стажисты», в числе которых всегда присутствуют педагоги - *консерваторы*. Деятельность их основательна, но ее эффективность снижается, если меняются условия профессиональной деятельности. Стремление сохранить старую систему работы далеко не всегда эффективно. Также консервативным педагогам может не хватать умений в области применения современных цифровых и иных инновационных технологий и методов. Часть педагогов могут находиться на этапе профессионального «выгорания», что также снижает эффективность их профессиональной деятельности. Таким педагогам необходимо помочь адаптироваться в новых современных реалиях, познакомить с нововведениями и новшествами. Программа наставничества призвана обеспечить профессиональное развитие консервативных педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в меняющихся условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для приобретения нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций для проживания этапа профессионального «выгорания», а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников образовательной организации. Наставником выступает педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям.

**28. Слайд.** Таким образом. Наставничество – это не цель, а средство.

Это практика, которая не внедряется, а взращивается**.** Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.