**Наставничество эстафета знаний и опыта**

**СЛАЙД № 1.** Добрый день уважаемые участники конкурса, жюри и гости. Меня зовут Кандаурова Наталья Сергеевна. Сегодня я предлагаю вашему вниманию модель организации наставничества, которая реализуется в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 40 компенсирующего вида».

**СЛАЙД № 2.** На сегодняшний день в детском саду функционирует 10 групп, все группы имеют компенсирующую направленность, по данным на 01 сентября 2020 года общая численность воспитанников составляет 121 человек в возрасте от 2 до 7 лет. Все дети имеют статут ребенок с ограниченными возможностями здоровья в их число входят дети с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Кадровый потенциал МДОУ включает в себя 37 педагогов. Неизменно основу состава педагогических работников МДОУ составляют специалисты с большим стажем работы (в 2019 году- 67 %), высшим образованием (в 2019 году - 56%) и те, кому по результатам аттестации присвоена квалификационная категория (в 2019 году - 91 %). Ежегодно в отчетный период более половины педагогических работников повышают свою квалификацию проходя обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации

На сегодняшний день в МДОУ работает 1 молодой педагог, 2 педагога со стажем работы именно в нашем детском саду до 3 лет, 1 новый сотрудник приступил к педагогической деятельности в этом учебном году.

**СЛАЙД № 3.** Для оказания профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, новым сотрудникам, в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого образовательного пространства, создания комфортной профессиональной среды в МДОУ «Д/с № 40» реализуется практика наставничества.

Наставничество, как практика в МДОУ:

-это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей ( молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

-это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

-это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

-это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

**СЛАЙД № 4.** В МДОУ «Д/с № 40» практика наставничества реализуется через форму «Педагог-педагог». И является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри МДОУ «Д/с № 40», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**СЛАЙД № 5.** Высокий уровень социального доверия к нашему учреждению, наличие опытных педагогов МДОУ, имеющих профессиональные успехи и достижения, лидерские, организационные и коммуникативные навыки позволяет реализовывать наставнические практики не только на уровне МДОУ (внутренний контур), но и на уровне муниципалитета и Республики Коми (внешний контур).

Рассмотрим реализуемые наставнические практики, на уровне МДОУ.

1. Существует следующий комплекс практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога и адаптацию в новом коллективе.

**СЛАЙД № 6.** Не для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота. Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на 1 место работы уверен, что он все знает и все умеет: его же учили целых 3 (4) года! И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Поддержка коллег со стажем от 5 лет

Взаимопосещение занятий

Самообразование

Наставничество (индивидуальное)

Реверсивное наставничество

Участие в конкурсах профессионального мастерства

Участие в творческих группах (групповое наставничество)

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

**СЛАЙД № 7.**

1. **Наставничество (индивидуальное):**

Наставник согласно положению: «Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией».

**СЛАЙД № 8.** Наставник может не только назначаться приказом руководителя, но и выбираться самим наставляемым с учетом профессиональных затруднений и интересов последнего;

В течение первых двух лет молодой специалист может работать не с одним постоянным (прикрепленным) наставником, а с разными наставниками, каждый из которых помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной области («плавающий» наставник);

Современному специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставники, которые могут выполнять разные функции: просвещать, образовывать, воспитывать.

Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на куратора (заместителя заведующего).

**СЛАЙД № 9.** **Этапы взаимодействия Наставника и Наставляемого**

*Выделяют три этапа наставничества.*

*Адаптационный*. Наставник знакомится с наставляемым определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

*Основной*. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.

*Контрольно-оценочный*. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

**СЛАЙД № 10.**

**2. Взаимопосещение занятий:**

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые наставнику со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих молодого специалиста на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в МДОУ легко избегают, когда наставники помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение занятий педагогами МДОУ являются одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

- посещение занятий Наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение занятий МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ позволяет НАСТАВНИКАМ определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

**СЛАЙД № 11.**

**3. Конкурсы педагогического мастерства:**

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники оказывают особую поддержку молодым специалистам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия педагогом происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Он учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливость и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

**СЛАЙД № 12.** Пример, *молодой специалист, инструктор по физической культуре Рыбина Н.Н., в 2015 году стала призером конкурса «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют», на следующий год в 2016 году начинающий педагог Минакова И.Н., стала победителем в этой же номинации.*

**СЛАЙД № 13.** *В 2018 году Молодой педагог (музыкальный руководитель) Морохина К.И. (на фото) стала призером (3 место)* ***конкурса профессионального мастерства «Современный педагог для современного ребенка» на уровне МДОУ в номинации «Изюминки педагогической деятельности»****.*

Профессиональные конкурсы в МДОУ позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», педагоги отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

**СЛАЙД № 14.**

**4. Открытый профессионализм**

Мы придерживаемся идеи открытого профессионализма (термин С. И. Поздеевой): молодого специалиста и/или нового сотрудника не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств (hard skills, soft skills), сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в образовательном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности. Педагог постепенно приобретает те особые профессионально-личностные качества, которые не только значимы именно в данной профессии, но и отражают его индивидуальные стремления, например, быть более открытым, коммуникабельным, не бояться рисковать, научиться проектированию и т. п.

Например,

**Щелчок**

- использование формы Группового наставничество – в МДОУ молодые педагоги включаются в работу творческих групп. Руководитель которой сопровождает их в каком-то особом направлении (информационно-коммуникационные технологии, использование современных форм образовательной деятельности).

**Щелчок**

*Пример, учитель-логопед Гончарова А.А., входит в состав творческой группы специалистов МДОУ, на второй год работы в МДОУ транслировала опыт работы на муниципальном форуме, стала соавтором общесадового проекта «Здоровое питание- основа процветания»,*

**Щелчок**

 *в 2017 году стала участником Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные процессы развития образования: опыт и перспективы», г. Сыктывкар.*

**Щелчок**

*Молодой педагог (музыкальный руководитель) Морохина К.И. транслировала свой педагогический опыт в рамках деятельности* ***Республиканской стажировочной площадки по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Содержание и организация образовательного процесса с детьми дошкольного возраста в условиях ФГОС дошкольного образования» по модулю «Организация образовательного процесса с детьми дошкольного возраста с нарушениями речи»,*** *г. Ухта, 2020 год*

**Щелчок**

*Молодой педагог Жигулина Юлия Сергеевна, принимала участие в декаде педагогического мастерства в форме «Открытого показа» с воспитанниками.*

**СЛАЙД № 15.**

**Реверсивное наставничество**:

Молодое поколение педагогов сегодня во многом говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате технической революции. Поэтому мы не удивляемся тому, что в современном образовании также обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе детского сада становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным). Т.е профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в коррекционной педагогике, цифровизация и т.д. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое становится более конкурентоспособным в современных условиях.

**СЛАЙД № 16.**

*Пример 1. Молодые учителя-логопеды Гончарова А.А., Гончарова Д.Ю., придя к нам после окончания пед университе им Герцена в процессе взаимодействия с более опытными педагогами поделилась своими профессиональными знаниями, полученными в последнее время в университете (например, в области современных формулировок речевых диагнозов и т.п.)*

*Привет 2. Молодой педагог, музыкальный руководитель Морохина К.И. в сотрудничестве с опытным муз.руководотелем Кочергиной Р.Н. стала наставником по вопросам информациионо –коммуникативынх технологий.*

Педагоги старшего поколения овладевают информационно-коммуникационными технологиями, используют в практической деятельности новые элементы игровых технологий, требующих сформированности технических навыков, обладателями которых являются более молодые сотрудники.

Уникальность такого опыта состоит в том, что молодой педагог, придя в детский сад, одновременно становится и наставником (реверсивное наставничество), и наставляемым (традиционная форма передачи опыта) уже с первых дней работы.

Важным является то, что молодой педагог понимает, что его мнение ценится, его понимают и то, что он умеет, действительно может быть полезно для более эффективной организации образовательного процесса.

**СЛАЙД № 17.**

**Виртуальное наставничество -** использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.

Активно использовалась в период пандемии (самоизоляция с марта по май 2020 года).

**СЛАЙД № 18.**

1. **Практика наставничества во внешнем контуре:**

**ФЛЭШ наставничество** – Наставничество через одноразовые встречи. Наставники при этом предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Используется при организации деятельности муниципальной опорно-методической площадкой по направлению «Организация психолого-педагогического сопровождения и коррекции нарушений развития воспитанников» и Республиканской стажировочной площадки.

Флэш-наставничество имеет множество модификаций.

**СЛАЙД № 19.**

Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой наставляемых.

Например,

*- Деятельность ОМП*

**СЛАЙД № 20.**

- *учителя-логопеды Терновская Г.И., Смышляева В.Г. проводили обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» в ГОУ ДПО «КРИРО» для учителей-логопедов*

**СЛАЙД № 21.**

Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их наставляемые встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику и т.д.

*Примером, служит организация работы деятельности Республиканской стажировочной площадки. Программа стажировки дает возможность наставляемым педагогам из образовательных организаций Республики Коми в течение 2-3 дней посетить серию мероприятий: открытые показы, мастер-классы, практикумы и т.п. Завершается серия мероприятий обязательной частью с рефлексией и отзывами педагогов.* *Участие в такой стажировке позволяет наставляемым педагогам прирастить свой педагогический опыт новыми знаниями, навыками работы с детьми, родителями, коллегами.*

**СЛАЙД № 22.**

Организация наставничества:

* Положение о наставничестве
* Программа наставничества
* Приказ об утверждении наставнических пар/групп
* Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе –индивидуальные траектории обучения);
* Памятки для наставляемых.
* Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора);
* Приказ о поощрении участников наставнической деятельности;

**СЛАЙД № 23.**

Мотивация наставничества:

* *Материальное поощрение:*

- Получение дополнительных баллов при оценке эффективности педагогической деятельности (стимулирующие выплаты);

* *Нематериальное поощрение:*

- Закрепленный и уважаемый статус наставника;

- Лидерство в педагогическом сообществе;

- Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в МДОУ;

- Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики;

**СЛАЙД № 24.**

***Эффективность деятельности:***

- все молодые педагоги пришедшие в МДОУ за последние 5 лет остались работать учреждении;

- успешное прохождение аттестации по установлению квалификационной категории;

- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;

- трансляция личного педагогического опыта на разных уровнях

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.