**Методический кейс: наставничество в ДОУ**

*Со мной работали десятки молодых педагогов.*  
*Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз,*  
*как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,*  
*никогда не будет хорошим педагогом, я*  
*сам учился у более старых педагогов...*

*А.С. Макаренко*

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Целевая модель наставничества подразумевает необходимость совместной деятельностинаставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Указом Президента Российской Федерации 2023 год  объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии педагога.

В нашем детском саду разработана программа «Наставничество».

**Цель** **программы**– создание комфортной профессиональной среды внутри дошкольного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, успешное закрепление молодого педагога в дошкольном учреждении, повышение его профессионального потенциала и уровня.

**Задачи программы:**

* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
* формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
* изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
* активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
* обеспечение сопровождения молодых педагогов при подготовке к процессу аттестации.
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором построены партнерские отношения.

В данном процессе очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте, поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

И перед нашим педагогическим коллективом, который состоит из молодых педагогов и педагогов, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении возникла такая проблема, как например:

1) недостаточность практического навыка применения теоретических знаний в работе;

2) организация общения с детьми и родителями;

3) неумение справляться с психологическими трудностями в период адаптации;

4) неумение презентовать себя в педагогическом коллективе;

5) высокие требования, связанные со статусом профессии.

Для того чтобы помочь в профессиональной деятельности начинающим педагогам в нашем учреждении создана рабочая группа из педагогов-наставников, которые обеспечивают поддержку молодым педагогам в области:

– практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения);

– разработки программы собственного профессионального роста;

– выбора приоритетной темы для самообразования; – подготовки к первичному повышению квалификации;

– освоения инновационных подходов в отечественной педагогике и образовании;

– подготовки к предстоящей аттестации на соответствие занимаемой должности, присвоения квалификационной категории.

## Заместитель заведующего по ВМР дошкольной организации совместно с рабочей группой предусматривают формы организации методического сопровождения, которые наиболее востребованы и актуальны в работе с начинающими педагогами. Как показал опыт работы, наиболее эффективными формами являются те, в которых сочетаются наглядность и практическая деятельность. Нами используются различные формы проведения мероприятий традиционного характера такие как: анкетирование, тестирование, опросы, микроисследования; мастер-классы; круглые столы; решение педагогических и проблемных ситуаций; дискуссии; памятки; консультации. А также активно внедряем новые формы работы, например:

## Использование коуч-сессий в ДОУ как средства достижения нового качества образования.

## Человек, который помогает в достижении целей, называется коучем (англ. coach — тренер, наставник). Педагоги таких наставников получают новые знания, повышают свою эффективность и качество жизни.

Коуч-сессия – это беседа Коуча (старшего воспитателя, наставника, методиста) с Клиентом (педагогом), которая предполагает определенную структуру построения и проходит обычно 1-2 раза в неделю, длиться может от 30 мин до 1 ч. Задача данной беседы состоит в том, чтобы продвинуть Клиента к поставленной цели.

Применение коуч-сессий в нашем ДОУ в системе сопровождения профессионального развития педагогов обеспечивает качественно новый уровень таких показателей профессионализма, как:

⎯ психолого-педагогической культура;

⎯ мотивация успеха;

⎯ профессиональные коммуникативные умения и качества;

⎯ овладение приемами, способами саморегуляции и самокоррекции;

⎯ профессиональной деятельности; способность к рефлексии в профессиональной деятельности;

⎯ готовность к непрерывному профессиональному развитию;

⎯ умение определять профессиональную проблему и находить пути решения;

⎯ способность отвечать запросам современного общества, строить профессиональную деятельность в соответствии со стратегией развития дошкольного образования в городе и регионе.

1. Применение формы фасилитации в ДОУ для построения конструктивного диалога.

Фасилитация (производное от англ. глагола facilitate) – облегчать, помогать, способствовать. Фасилитация - это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей.

Педагог в роли фасилитатора демонстрирует свою способность инициировать продуктивную деятельность группы, создавая комфортный микроклимат в группе.

Фасилитатор дает возможность участникам в группе легко общаться, создавая атмосферу доверия, помогает точно понять им цель и направляет их найти самостоятельное оптимальное решение, при этом уважая точку зрения каждого участника.

Формы фасилитации – это различные процедуры, в процессе которых участники делают определенные выводы.

Можно выделить следующие процедуры фасилитации:

* советы, рекомендации, диагностика (выявление проблем);
* разработка и внедрение решений;
* помощь в постановке проблем, определении целей и задач, плана действий, анализ результатов работы;
* консультирование, создание условий для творчества, эмпатийное слушание, обзорная информация, наводящие вопросы, советы;
* снятие барьеров и преград в общении, деятельности по поиску решений;
* готовность принять и оказать помощь в нужной ситуации;
* посредничество, актуализация позиций и чувств участников взаимодействия;
* содействие презентации субъекта;
* выработка общего решения, переформулирование возмущений в желания, мозговой штурм; инспирация, активизация, вмешательство.

1. Использование платформы Padlet доска.

Широко используем цифровые средства для повышения квалификации педагогов. Платформа Padlet - инструмент для совместной работы в виртуальном пространстве (на виртуальном холсте), позволяющий:

* организовать коллективный мозговой штурм (даже если участники находятся на расстоянии);
* подготовить виртуальную выставку, плакат или стенгазету по определенной тематике;
* организовать сбор идей, примеров по обозначенному вопросу изучаемой темы;
* осуществить обмен информацией, доступной для просмотра и редактирования любым педагогом;
* отобразить результаты информационного поиска педагогов по теме; организовать рефлексию.

Интерактивная онлайн-доска Padlet дает возможность визуализировать информацию, работая в группах, даже находясь на расстоянии, друг от друга, но под контролем методиста, который дистанционно регулирует, корректируя данный поток информации.

Администратор (методист) получает оповещения о каждом изменении на доске. Когда доска готова, можно поделиться ей в социальных сетях, встроить ее в сайт, экспортировать в различных форматах, распечатать, и даже создать QR-код. (демонстрация PADLET доски)

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Как сказал великий китайский мудрец Конфуций «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.

В дальнейшем мы планируем выходить на сетевую связь с другими дошкольными организациями, проводить с ними общие методические мероприятия, совместно вести работу по повышению квалификации молодых педагогов и обмену опытом, а также планируем провести внутри организации конкурс профессионального мастерства «Две звезды» (наставник + молодой педагог).