

Выступление на методическом объединении для заместителей заведующих представила заведующий ДООУ на тему: «Модель наставничества- как успешная коммуникация со всеми участниками педагогического процесса»

Заведующий МДОУ д/с № 25 Овчаренко Г.В.

Добрый день уважаемые коллеги.

«В каждом человеке есть солнце - только дайте ему светить» талант Наставника заключается в том, чтобы раскрыть это солнце, и не важно ребенок это или взрослый

Есть различные виды и формы наставничества, которые представляют реализацию целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространенных форм наставничества, в зависимости от условий реализации программы существуют в ДООУ такие как: «ребенок - ребенок»; «педагог — педагог»; «педагог - родитель —ребенок»; «работодатель — педагог»; «работодатель — студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

В нашем МДОУ запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Вы уже слышали о тьюторе в нашем детском саду, это и есть наставник в ДООУ. На сегодня у нас три педагога, которые прошли курсы тьюторов-наставников, один из них для детей и родителей (законных представителей) в группе кратковременного пребывания детей от года до трех лет. Тьютор - Наставник, это дополнительный педагог на время адаптации детей к ДООУ в разных группах. Раскрытие ребенка с помощью индивидуальной карты развития. Консультант для родителей и создания единого пространства для детей.

Второй педагог наставник - в лице старшего воспитателя, основная цель которого передать знания и практические навыки молодым специалистам, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах и эта форма называется

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»). Это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3-6-9-12 месяцев).

Вторая форма **Реверсивное наставничество** - это один из видов индивидуальной работы с педагогическими сотрудниками и оно предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками ситуационное

наставничество. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего или студента на практике, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

Еще один Вид краткосрочное или целеполагающее наставничество - Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Скоростное наставничество— это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — подопечный» («равный — равному») Примером служат наши инновационные площадки.

Групповое флэш-наставничество наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество Флэш-наставничество — это новая концепция наставничества оно имеет различные модификации. Например, *стандартная сессия* флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.

Виртуальное наставничество как групповое скоростное наставничество. Виртуальное наставничество предполагает 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 персонала. 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 сотрудников.

Саморегулируемое наставничество подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

Командное наставничество в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

Ключевые факторы успеха практики наставничества
развитие организационной культуры и повышение лояльности персонала за счет обеспечения преемственности знаний и эффективных технологий работы;
снижение времени на адаптацию наставляемых; экономия непродуктивных затрат времени (новички, научившись взаимодействовать с наставником, не отвлекают своими вопросами от работы других специалистов);
снижение у новых сотрудников чувства тревожности и неуверенности в себе;
повышение уровня удовлетворенности наставляемых своей работой, участие в качестве докладчиков в конференциях, семинарах;
повышение профессионального уровня всех участников процесса наставничества; формирование профессионального сотрудничества между различными категориями сотрудников; отсутствие текучести кадров;
снижение риска профессионального выгорания педагогов.

Таким образом, использование системного подхода в работе с педагогами и родителями и детьми позволяет быстро адаптироваться в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию и преемственности с начальным школьным образованием.

С помощью внедрения наставнических программ в ДООУ по взаимодействию социальными партнерами можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях повышения качества образования, можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными

системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию образования

Хотелось бы закончить свое выступление такими замечательными словами:

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов и наших детей, родителей к новым условиям.

Спасибо за внимание!