

<p><b>Слайд 1</b></p>	<p align="center"><b>Командное наставничество – как механизм управления качеством образования в дошкольном учреждении (из опыта работы дошкольного учреждения)</b></p> <p>Добрый день, уважаемые коллеги! В своем выступлении я представлю опыт работы по организации системы наставничества в нашей дошкольной организации.</p>
<p><b>Слайд 2</b></p>	<p>Меняется мир, меняются и требования. И современный воспитатель, несмотря на возраст и другие обстоятельства, должен им соответствовать. Он сегодня должен быть способным обучаться, схватывать все на лету, уметь управлять современными компьютерными технологиями, брать на вооружения новые методики воспитания и обучения.</p> <p>Подрастающее поколение всегда нуждается в наставнике - проводнике, который делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает как решать сложные задачи. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.</p>
<p><b>Слайд 3</b></p>	<p>Педагогический состав дошкольного учреждения «взрослеет», появляются молодые и не опытные.</p> <p>Те воспитатели, которые не получают поддержки коллег и руководства, чувствуют себя неуверенно, «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывать шок, приходит разочарование. Чтобы этого не произошло, педагог должен иметь всестороннюю поддержку и помощь. Во все времена старшее поколение помогает младшему. В этом древнем процессе как нельзя лучше осмысливаются драгоценные слова «что посеешь, то и пожнёшь».</p> <p>Поэтому мы задумались – как же организовать профессиональное становление и развитие педагогических кадров? Кто и как должен помочь воспитателю? Как организовать работу педагогов-наставников, чтобы своим примером, своими знаниями и энтузиазмом они могли «заряжать» воспитателей на активность и творчество в работе, а заодно и повышать качество образования в организации?</p>
<p><b>Слайд 4</b></p>	<p>В России наставничество в образовании – давно забытая практика, которая сейчас обретает новое дыхание.</p> <p>Наставничество в нашем учреждении не прекращалось никогда, но видоизменялось: раньше опытные педагоги охотнее делились с молодыми, не опытными педагогами своими знаниями, и умениями, но с каждым годом сложнее становится уговорить опытных педагогов быть наставниками.</p> <p>Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость педагогов получить поддержку профессионалов, способных предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.</p> <p>В связи с выводом их из штатного расписания дошкольного учреждения старших воспитателей перед нами стал не простой вопрос о качественной работе, качественной реализации программы дошкольного образования и</p>

	<p>качественной реализации годового плана работы и ежедневной помощи педагогам.</p> <p>Об одной из форм наставничества расскажу подробнее.</p>
Слайд 5	<p>Командное наставничество - это разновидность универсальной технологии наставничества, позволяющая осуществлять передачу сложившегося опыта и необходимых знаний, формирование необходимых навыков, компетенций, метакомпетенций, ценностей в неформальном общении, которое основывается на доверии и партнерстве двух и более команд образовательной организации. Как вы уже поняли, команда – это режим работы, когда «все в курсе всего» и работают на общую цель. Команда – это когда все могут выслушать друг друга, поддержать добрым словом, наставить на правильный путь.</p>
Слайд 6	<p>Наставники – это и есть в нашем дошкольном учреждении – руководители методических объединений педагогов групп разных возрастов.</p> <p><b>Целью</b> является максимально полное раскрытие потенциала личности педагогов команды, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам дошкольного учреждения в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.</p> <p><b>Задачами такого наставничества являются следующие:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, путем проектирования их индивидуального образовательного маршрута.</li> <li>2. Оказать методическую помощь в реализации образовательных программ и достижении поставленных результатов.</li> <li>3. Сформировать у педагогов потребность в непрерывном профессиональном развитии педагогических работников.</li> <li>4. Знакомить педагогов, эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности;</li> </ol> <p>Наставник, он же руководитель методического объединения, назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Педагоги – наставники имеют опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Смысл такого наставничества – провести своих подопечных через сложные моменты профессиональной деятельности.</p>
Слайд 7	<p>Опыт командной работы в методической деятельности дошкольного учреждения внедрялся поэтапно.</p> <p>Американский психолог Брюс Такман в ходе исследований выявил 4 этапа, через которые должна пройти группа людей, чтобы стать командой:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Формирование</b> – на этом этапе о команде говорить рано, пока это просто группа людей;</li> </ol>

	<p>2. <b>Бурление</b> – на этом этапе члены будущей команды открываются друг другу. Первое впечатление получено, цели выявлены. Возникают первые разногласия;</p> <p>3. <b>Нормирование</b> – члены группы определяют правила и нормы, которые будут регулировать дальнейшую рабочую деятельность;</p> <p>4. <b>Функционирование</b> – на финальном этапе формирования команда уже представляет собой единое целое, эффективно организована и способна достигать необходимых целей, готовы работать единым механизмом.</p> <p>Естественно, наши педагоги, тоже не исключение, проходят все 4 этапа становления группы.</p>
<p><b>Слайд 8</b></p>	<p><b>Функции</b>, которые выполняют руководители методического объединения (наставники)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Координируют действия педагогов в группе</li> <li>2. Передают свой опыт и профессиональное мастерство;</li> <li>3. Знакомят в процессе общения с современными педагогическими технологиями;</li> <li>4. Консультируют по отбору и использованию педагогических методик и технологий, применимых к детям его возраста;</li> <li>5. Своевременно дают советы, рекомендации и разъяснения, вносят разумные поправки в педагогические действия, демонстрируют мастер – классы, семинары – практикумы, проводят тренинги, анкетирование, консультации.</li> </ol>
<p><b>Слайд 9</b></p>	<p>Какова же польза командного наставничества для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Признание заслуг и повышение статуса;</li> <li>– Репутация профессионала и доверие коллег;</li> <li>– Общение «на равных»;</li> <li>– Участие в формировании команд;</li> <li>– Развитие навыков управления у педагогов;</li> <li>– Систематизация уже имеющегося опыта;</li> <li>– Возможность увидеть новые пути решения типовых задач</li> <li>– Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов</li> </ul>
<p><b>Слайд 10</b></p>	<p>Результативность практики характеризуется надежностью (устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации) перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов, их способностью оставаться новыми, не устаревать).</p> <p>Педагоги – наставники полностью ведут работу своей команды, следят за качественной реализацией программы, помогают коллегам в подборе материалов, в подготовке к мероприятиям, в прохождении курсов повышения квалификации, в ведении страниц сайтов, блогов групп, в публикациях своего опыта.</p>
<p><b>Слайд 11</b></p>	<p>Преимущества командного наставничества для образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Возможность организации обучения персонала с минимальными затратами.</li> <li>– Только полезные в практической деятельности навыки и знания «без воды».</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Экономия времени на вхождение в курс дела.</li> <li>– Возможность не тратить ресурсы на освоение нюансов, которые можно решать по готовой технологии.</li> <li>– Более быстрое знакомство со стандартами, чем без процедуры наставничества.</li> <li>– Более здоровая атмосфера в коллективе, воспитание навыков командной работы, взаимовыручки и взаимопомощи.</li> <li>– Возможность быстрой передачи знаний и навыков, необходимых для улучшения показателей работы дошкольной организации.</li> </ul>
<b>Слайд 12</b>	<p><b>Достигнутые результаты и показатели:</b></p> <p>Результатом правильной организации работы наставников становится высокий профессиональный уровень, происходит раскрытие и поддержание творческого и педагогического потенциала педагогов. Это оказывает положительное влияние на качество образовательных услуг и психологический климат в образовательной организации.</p> <p>Одним из главных показателей является способность педагогов команды самостоятельно осуществлять деятельность, готовность с определенного момента обходиться без наставника.</p> <p>В целом положительные определенные успехи целенаправленной системной командной наставнической работы можно увидеть по результатам педагогической деятельности,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активное участие в методической работе дошкольной организации и социально – значимых мероприятиях на различных уровнях;</li> </ul>
<b>Слайд 13</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– участие в конкурсном движении профессионального мастерства различного уровня,</li> <li>– рост профессиональной и методической компетентности педагогов, повышение их уровня готовности к педагогической деятельности;</li> <li>– повышение уровня профессиональных компетентностей педагогов.</li> </ul>
<b>Слайд 14</b>	<p>Теперь о конкретной информации участия дошкольного учреждения на различных уровнях.</p> <p style="text-align: center;"><b>Всероссийский уровень</b></p> <p>Участие в федеральной инновационной площадке по направлению «Техномир: развитие без границ»;</p> <p>Активное участие во Всероссийских конкурсах по теме проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>(представлены на слайде)</i></li> </ul>
<b>Слайд 15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Апробация модуля «Система управления дошкольного образования» (детский сад в кармане);</li> </ul>
<b>Слайд 16</b>	<p style="text-align: center;"><b>Региональный уровень</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– региональная инновационная площадка Инновационный проект «Растим инженеров»;</li> <li>– Участие педагогов и воспитанников во множестве региональных конкурсов, в которых являются участниками призерами и победителями;</li> </ul>
<b>Слайд 17</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие педагогов в различных региональных и Всероссийских конференциях и семинарах по различным темам (представлены на слайде)</li> </ul>

<p><b>Слайд 18</b></p> <p><b>Слайд 19</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Муниципальный уровень</b></p> <p>Педагоги активно принимают участие в муниципальных профессиональных конкурсах, акциях, призеры и победители таких конкурсов как:</p> <p>«Педагог года 2023», «Педагог – наставник»</p> <p>Участники просветительской акции для молодых педагогов «Вектор наставничества: от идеи до реализации!»</p>
<p><b>Слайд 20</b></p>	<p>В нашем дошкольном учреждении так же поддерживается система мотивации и стимулирования наставников в виде стимулирующих доплат и премиальных выплат из фонда заработной платы. Участники системы командного наставничества, показавшие высокие результаты, представляются решением руководителей к следующим видам поощрений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,</li> <li>– награждение почетной грамотой и др. поощрениями,</li> <li>– документы о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах образовательной организации в социальных сетях.</li> <li>– приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).</li> <li>– результаты наставнической деятельности учитываются при проведении аттестации педагогов-наставников,</li> <li>– при определении стимулирующих выплат (<i>стимулирующие выплаты – 10 баллов</i>)</li> </ul>
<p><b>Слайд 21</b></p>	<p>Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшить взаимопонимание между педагогами и дошкольным учреждением.</p> <p>Правильно спланированная командная работа педагогов – наставников помогает педагогическим работникам достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, заставляет педагогов соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой.</p>
<p><b>Слайд 22</b></p>	<p>За последние годы в дошкольном учреждении произошло много перемен, но главное остается неизменным, это наш коллектив – коллектив единомышленников, в котором сохраняются традиции и осваиваются инновации и нам важно сохранить и продолжить начатую работу. Считаем, что сложившаяся система командного наставничества позволит педагогам дошкольного учреждения достичь еще больших высот и повышать качество образовательной деятельности с дошкольниками.</p>
<p><b>Слайд 23</b></p>	<p><b>Благодарю за внимание!</b></p>