

## **Опыт работы по организации наставничества с использованием технологии коучинг**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров. Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века.

Учитывая вышесказанное, мы считаем, что на современном этапе развития нашей ДОО особенно важно развитие профессиональных компетенций педагогов основу, которой составляет личностное развитие педагогов и уровень развития профессиональных компетенций.

Таким образом, систематическая работа, организованная с педагогами по развитию их профессиональных компетенций обеспечит улучшение условий реализации образовательного процесса, и, следовательно, повышение качества образования.

С 2016 – 2017 учебного года коллектив МАДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад №181» активно распространял наработанный опыт муниципальной инновационной площадки опыта по теме «Совершенствование профессиональных компетенций педагога как фактор достижения качества в современной дошкольной образовательной организации».

Анализ состояния воспитательно – образовательной работы показал, что основные усилия необходимо направить на:

- Повышение педагогической грамотности воспитателя.
- Обучение основам методик дошкольного обучения воспитателей, не имеющих дошкольного образования.
- Формирование умений владеть детским коллективом
- Формирование умения адекватно оценивать свои возможности.
- Формирование умения применять свои знания на практике.

- Способствовать повышению мотивации труда и дальнейшему профессиональному росту.

В основу данной работы легла дуальная система построения образовательного процесса, благодаря которой свои результаты от совместной деятельности получают и молодые специалисты, и опытные педагоги. Система помогает выявить способности к инновационной деятельности, сформировать портфолио молодого специалиста, а главное – укрепить желание посвятить себя социально важному делу-развитию, воспитанию и обучению детей.

Для опытного педагога эта система тоже открывает свои перспективы. Она выступает как способ:

- Повышения профессиональной компетентности.
- Повышения своего статуса и имиджа в глазах молодых педагогов и родителей.
- Возможность пополнить свою методическую копилку.
- Получить материальное вознаграждение (стимулирующие выплаты) по результатам труда и достижений молодого специалиста.

Педагогами нашей ДОО были разработаны следующие методические пособия:

- **Методическое пособие по оказанию психологического сопровождения педагогов ДОО «Я МОГУ САМ»:** применение комплексного подхода, включающего: диагностику, поддержание и развитие личностных качеств педагогов, поддержание уверенности в себе, развитие навыков эмоциональной саморегуляции, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- **Методическое пособие «ШКОЛА МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ»:** пособие нацелено на формирование личности молодого педагога на его постоянное развитие и самосовершенствование, оказание реальной адресной помощи педагогам в развитии их профессионального мастерства.

Данные продукты могут применяться в практике дополнительного и дошкольного образования, как в условиях детского сада, так и в условиях семейного воспитания.

Диссеминация педагогического опыта осуществлялась педагогами дошкольной организации на научно – практических конференциях Международного и Всероссийского уровня, а также на базе ДОО были организованы и проведены семинары для педагогов города и края. Нарботанный

методический материал представлялся на методических объединениях организованных Институтом развития образования Краснодарского края и МКУ Краснодарским научно-методическим центром.

На сегодняшний день в нашей дошкольной организации, мы используем различные методы, технологии и приемы, такие, как: Мульти-Питч, взаимонаставничество, кейс – технологию и другие различные тактики. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов.

Но, сегодня, мы хотим представить вашему вниманию еще одну методическую находку в качестве коучингового подхода, как залога эффективного взаимодействия с педагогическим коллективом ( на слайде что такое **коучинг**)

**Инновационная** составляющая данного подхода является в совокупности коллаборации и интеграции тактических приемов, так, как:

- тайм-менеджмент;
- тимбилдинг;
- педагогический портфель;
- элементы стратегии здорового преодоления.

На наш взгляд, коучинговый подход способствует развитию личности. Применяемые приемы в методической находке также способствует развитию личностных и профессиональных компетенций, совершенствованию коммуникативной культуры педагогов через приемы тимбилдинга. Тем самым, данный подход является развивающим потенциалом в работе нашей методической службы.

**Целью** является совершенствование профессиональных и личностных компетенций педагогического коллектива, посредством коучингово подхода.

Для достижения данной цели, спроектированы следующие задачи, а именно, способствовать:

- способствовать развитию личностных и профессиональных компетенций педагогических работников в стрессогенных условиях;
- способствовать развитию творческого потенциала педагогов;
- развитию умений в работать в команде;
- потребности педагогических работников к самообразованию,
- активизации участия в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня.

Арсенал выбранных методических приемов наиболее эффективно способствует достижению поставленной цели и сопровождается следующими результатами, а именно педагоги будут:

- иметь навык ориентироваться и принимать решения в сложившихся стрессовых ситуациях;
- уверенно трансформировать имеющийся опыт и знания в реальные действия при нестандартных ситуациях;
- уметь проявлять креативность и творческий потенциал;
- уметь выполнять задания в ограниченном временном и пространственном диапазоне с учетом своего профессионального опыта и знаний без использования внешних информационных ресурсов и технических средств;
- будут уметь работать с заданной проблематикой;
- уметь работать в команде, распределять функционал при выполнении коллективной задачи;
- будет более развита коммуникативная культура при профессиональном общении;
- проявлять активность в самообразовании и участии в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня.

А теперь остановимся на самом подходе.

Данный подход применим в нашей практике **эпизодично** как «эффект наваждения». Суть данного **факта** заключается в том, что во взаимодействии с коллективом используется **«эффект неожиданности»**, тем самым выводит педагогов из зоны комфорта, который способствует личностному росту.

Форма работы при данном подходе может использоваться **как тренинг**, так и **любой интерактив** в работе с коллективом. Мы же используем **как тренинг**, который включает в себя несколько частей, в которых педагоги выполняют определенные задания. (фото)

Одной из особенностей подхода является **прием тайм-менеджмента**, который непосредственно используется на нашем тренинговом занятии в **четком временном регламенте**.

Следующей особенностью подхода является то, что **не дается оценка** творческим продуктам «хорошо» или «плохо», и **не выдается правильного ответа**.

**В заключении** обязательным пунктом является **рефлексия**, благодаря которой получаем обратную связь от педагогических работников по **данной форме взаимодействия**.

Представленный подход позволяет выстраивать работу наставничества более **качественно** и **эффективно**, изыскивая различные методические приемы, **раскрывая творческий потенциал** наших педагогических кадров, мы тем самым расширяем горизонты, нашего профессионального мастерства!

