

муниципальное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Новосибирский Институт Современного Образования»

Организация системы наставничества в ДОО



Новосибирск 2023

Электронный сборник

Редактор:

Курбасова Татьяна Павловна, старший методист МАУ ДПО «НИСО»,
куратор ММО старших воспитателей ДОУ

Авторы-составители:

Галкина Людмила Николаевна, старший воспитатель МАДОУ д/с № 439

Запрудская Елена Алексеевна, старший воспитатель МАДОУ д/с № 35

Захарченко Елена Петровна, старший воспитатель МКДОУ д/с № 481

Зонова Надежда Николаевна, старший воспитатель МБДОУ д/с № 234

Колбина Эльвира Владимировна, старший воспитатель МКДОУ д/с № 77

Калягина Юлия Николаевна, старший воспитатель МБДОУ д/с № 426

Курбасова Татьяна Павловна, старший методист МАУ ДПО «НИСО»,
куратор ММО старших воспитателей ДОУ

Панюшкина Марина Михайловна, старший воспитатель МБДОУ д/с № 460

Ракитянская Оксана Геннадьевна, старший воспитатель МКДОУ д/с № 494

Татаурова Маргарита Николаевна, старший воспитатель МАДОУ № 429,
руководитель ММО старших воспитателей ДОУ

В настоящем сборнике представлен опыт создания условий и реализации моделей наставничества в дошкольных образовательных организациях города Новосибирска. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Авторами статей являются руководители, старшие воспитатели, воспитатели, специалисты ДОО.

Оглавление

Современные подходы к традиционным формам наставничества в ДОО	4
Наставничество как инструмент поддержки и развития педагогических кадров.....	15
Наставничество – основа качественной и стабильной работы дошкольной образовательной организации.....	18
Два вектора наставничества в ДОО. Преемственность опыта и знаний.....	20
Наставничество как фактор повышения профессионального мастерства педагогов и качества образования в прогимназии	25
Создание эффективной взаимообогащающей среды наставничества в ДОУ	27
Организационно-управленческий проект «Наставничество» как средство повышения профессиональной компетентности педагогов МБДОУ д/с № 150	29
Система наставничества как фактор профессионального роста молодых педагогов в ДОУ..	31
«Школа молодого педагога» – система методического сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогов на основе наставничества.....	33
Направленное наставничество в ДОУ	36
Наставничество в работе учителя-логопеда	38
Наставничество как способ развития профессиональных компетенций специалистов.....	39
Дети – наставники.....	41

Современные подходы к традиционным формам наставничества в ДОО

Е.А. Запрудская, старший воспитатель
МАДОУ д/с № 35 «Непоседы»

В условиях модернизации образования значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Роль наставничества заключается не только в профессиональном развитии сотрудников, но и в обеспечении связи поколений, передачи культурных традиций, повышении сплоченности коллектива, усилении мотивации сотрудников. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи ускорения социального и профессионального опыта.

В современной практике у понятия «наставничество» немало описаний и определений, но во всех определениях общее то, что речь идет о способе передачи знаний и навыков от опытного сотрудника к начинающему.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи, а что уж говорить о студентах, которые только недавно окончили школу, поступили в учебные заведения и пришли на практику в детский сад. Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются студенты педагогического колледжа и молодые специалисты в новом коллективе. Данная технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи знаний, а это важно в современном мире.

В МАДОУ «Детский сад № 35 «Непоседы» действует модель наставничества, в которой выделяются следующие формы наставничества: «работодатель-студент», «студент-обучающийся». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач с использованием технологии наставничества.

Форма наставничества «работодатель-студент»

С 2019 года студенты НПК № 1 им. А.С. Макаренко проходят педагогическую и производственную практику на базе нашего учреждения. Данная форма наставничества является подготовкой и развитием кадров. При реализации данной формы происходит взаимодействие организаций МАДОУ д/с № 35 «Непоседы» и НПК № 1 им. А.С. Макаренко с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а МАДОУ д/с № 35 подготовленных и мотивированных кадров.

Задачи взаимодействия:

- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатами данной формы наставничества являются:

- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;

- наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, их мотивируют и корректируют работу;
- численный рост студентов, планирующих трудоустройство в ДОО.

Организация и внедрение наставничества предполагает реализацию следующих этапов. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Внутри ДОО эта работа позволяет сформировать мотивированную команду. Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Результатом данного этапа стала подготовка ряда документов:

- Положение о наставничестве в МАДОУ «Детский сад № 35 «Непоседы», которое является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.
- Приказ об организации работы по внедрению наставничества в МАДОУ «Детский сад № 35 «Непоседы».
- Договор о сотрудничестве МАДОУ д/с № 35 «Непоседы» и НПК № 1 им. А.С. Макаренко
- Приказ о создании в МКДОУ д/с № 35 «Непоседы» базовой кафедры НПК № 1 им. А.С. Макаренко.
- Положение о базовой кафедре.

В дошкольном учреждении разработан алгоритм, в котором приведена пошаговая инструкция по началу организации наставнической работы в ДОО, оформлению документов, необходимые фактические сведения о ДОО – характеристика ДОО, кадровое и программное обеспечение, описание развивающей среды, инструкции по технике безопасности. Основная задача заключается в изучении плана учебной и производственной практики, изучение содержания дневников педагогической практики, направлений деятельности, по которым необходимо будет работать в процессе наставничества.

Работа в ДОО включает действия по формированию базы наставников из числа педагогов, имеющих опыт работы в ДОО, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Для отбора и обучения наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.

Необходимые требования, которым должен соответствовать наставник:

- профессионализм;
- владение навыками коммуникации;
- высокий уровень мотивации;
- владение навыками преподавания;
- способность относиться к практиканту как к зрелой личности;
- искренняя заинтересованность в успехах и росте практиканта.

Типичные ошибки наставников:

- неумение ставить четкие цели перед практикантом;

- чрезмерно загружают информацией;
- не дают обратной связи, после выполнения практикантом задания;
- не тренируют практиканта в «упрощенных» ситуациях;
- не имеют четкой системы оценки того, насколько успешно сформировался навык.

Основная задача начального этапа – сформировать пары «наставник-наставляемый», подходящих друг другу по критериям. В целях формирования оптимальных наставнических пар необходимо провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми). Формирование пар «наставник-наставляемый» в МАДОУ д/с № 35 «Непоседы» происходит при следующих условиях:

- анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников;
- экскурсия по детскому саду;
- показ видеофильма «По страничкам истории детского сада».

Далее происходит организация работы наставнических пар. Главная задача – закрепление продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом организации и внедрения наставничества являются стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

На этапе реализации наставничества используются следующие формы работы:

- посещение виртуального методического кабинета МАДОУ д/с № 35 «Непоседы»;
- организация рабочего места студента (наставляемого) в одной групповой комнате с воспитателем (наставником);
- «обучение действием» – групповая работа над обучающими заданиями, по плану учебной и производственной практики студентов НПК № 1 им. А.С. Макаренко;
- индивидуальные занятия, которые предполагают обязательное совместное выполнение обязанностей наставника и наставляемого.

Организация работы наставнических пар делится на два вида практики: учебную и производственную. Во время учебной практики студенты знакомятся с организацией работы в группах разного возраста (ранний, младший дошкольный, средний и старший дошкольный возраст).

Наблюдают за:

- особенностями адаптации детей раннего возраста и изменениями в самочувствии детей;
- выполнением режимных моментов в разных возрастных группах.

- проведением различных видов игр (дидактической, со строительным материалом, сюжетно-ролевой, театрализованной).
- организацией и проведением занятий по всем образовательным областям.

Студенты анализируют планы воспитательно-образовательной работы по различным направлениям деятельности, указанным в плане учебной практики. Во время производственной практики студенты самостоятельно планируют ситуации личностного общения, проводят игры, занятия; организуют проектную деятельность: «День родного языка», «Музей новогодней игрушки», «Масленица»; проводят досуги и развлечения: «День защиты детей», «Приключения в зимнем лесу», экскурсии в парк. В период прохождения практики студенты, под руководством наставника-воспитателя, получают опыт взаимодействия с родителями воспитанников:

- участвуют в проведении родительских собраний;
- готовят мастер-классы для родителей или сообщения на тему собрания;
- проводят утренние беседы с некоторыми родителями, например о необходимости соблюдения режима дня воспитанниками или по вопросам здоровьесбережения.

Основными задачами на завершающем этапе программы наставничества в образовательной организации является подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В ДОО завершение наставничества включает составление наставником характеристики на студента, студент, в свою очередь, заполняет дневник практики. Завершение взаимодействия «наставник-наставляемый» в ДОО происходит после представления конкретных результатов взаимодействия, например, предзащита выпускных квалификационных работ.

Мотивацией для наставников в данной модели является поощрение за реализацию программы наставничества, а также признание профессионального мастерства педагога, возможность тиражирования авторского наставнического опыта. Значимой мотивацией для наставника будет получение ценных и подготовленных кадров, а со стороны обучающихся – выстраивание вертикали отношений с наставником. Результаты деятельности по наставничеству на заключительном этапе:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах выбора профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- заключение ДОО трудовых договоров со студентами после окончания НПК № 1 им. А.С. Макаренко.

Форма наставничества «студент – обучающийся»

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающегося и студента профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует его ценностному и личностному наполнению.

С сентября, 2019 года на базе нашего ДОУ начала работу кафедра ГАПОУ НСО НПК № 1 им. А.С. Макаренко. Целью работы данной кафедры является апробация учебно-практического пособия «Применение портфолио в дошкольных учреждениях». Форма наставничества «студент-обучающийся» («студент-воспитанник») реализуется через технологию портфолио дошкольника. Технология портфолио – это одно из современных направлений работы, которое оптимально подходит для формирования у

ребенка осознанного отношения к себе, к своим талантам, склонностям, особенностям обучения. Данная форма наставничества позволяет раскрыть потенциал дошкольников.

Задачи взаимодействия: развитие гибких навыков (коммуникация, целеполагание, планирование, организация). Результаты правильной организации работы наставников: активное развитие гибких, необходимых для гармоничной личности, навыков; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, когда происходит формирование базы наставляемых и наставников. Студенты знакомятся с воспитанниками в неформальной обстановке, наблюдают за ними и выбирают, с кем из воспитанников будет вестись работа по данному направлению.

В рамках обучения наставников, на первом рабочем заседании кафедры для студентов и педагогов был проведен установочный семинар «Технология портфолио как эффективный инструмент целостной системы оценки качества образования».

Формирование наставнических пар происходит совместно: студенты вместе с воспитателями определяют воспитанников, с которыми будет проводиться работа по наставничеству «студент-воспитанник», проводят индивидуальные беседы и получают согласие на сотрудничество с родителями воспитанников.

Главная задача организации работы наставнических пар – закрепление продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Время для работы по форме наставничества «студент-воспитанник» мы определили утром, после образовательной деятельности, перед прогулкой. Затем, в «тихий час», студенты и воспитатели обсуждают услышанное и записывают результаты ребенка в соответствующий раздел его портфолио. Мастерство студента-наставника на этом этапе заключается в создании мотивации, умении заинтересовать ребенка, продемонстрировать лично заинтересованное отношение к теме, поддерживать интерес детей на протяжении определенного времени. «Час портфолио» проводится один раз в неделю по четвергам. С каждым ребенком обсуждаются результаты, присоединяются вкладыши с фиксацией данных результатов (фотографии, рисунки, размышления).

Студентами педагогического колледжа № 1 им. А.С. Макаренко были выбрано такое направление наставнической работы с дошкольниками, как технология портфолио. В качестве примера приведем работу по теме «Портфолио как условие развития самостоятельности детей». В начале работы с ребенком студентка определила показатели диагностики развития самостоятельности:

- Организация деятельности и поступков без посторонней помощи.
- Выполнение решений без напоминаний.
- Умение отстаивать свое мнение, без проявления упрямства.
- Умение самому найти себе занятие и организовать свою деятельность.
- Способность к проявлению инициативы и творчества в решении возникающих задач.

Затем были выбраны разделы портфолио, работая над которыми можно получить качественные результаты по развитию самостоятельности у ребенка-дошкольника. Раздел «Обо мне» – в подразделе «У меня хорошо получается» ребенок сам определяет свои сильные стороны, выбирает из нескольких своих работ лучшую, которая, на его взгляд, более удачная и помещает ее в портфолио, тем самым дошкольник самостоятельно анализирует свои работы. Раздел «Чему я хочу научиться: мои цели» – в подразделе «Я хочу узнать/научиться» происходит фиксация целей, которые ставит перед собой ребенок, причем ставит самостоятельно. Дошкольник определяет для себя именно то, что важно ему на данном этапе, чему бы он хотел научиться и что бы он хотел узнать

Далее был составлен план индивидуальной работы по развитию самостоятельности у ребенка и подобраны соответствующие методики проведения:

- Выполнение решений без напоминаний. Игра «Да-нет» проводится для удержания в памяти цели игры, контроля своих ответов и одновременного обдумывания содержательного ответа.
- Заполнение страницы портфолио «Автопортрет», заранее обговорить с ребенком, что ему нужно изобразить себя детально (первая половина года).
- Игра «Обведи цветок» проводится для развития внимания и правильности выполнения задания без напоминаний. Далее заполняется страница портфолио «Моя семья», перед заполнением студент проговаривает ребенку, что изобразить членов семьи нужно в полный рост (вторая половина года).
- Чтение книги «Я сам!» Розы Юдиной, обсуждение. Ребенку дается домой задание заполнить страницу «Я провожу эксперимент» без напоминания взрослых (конец года).

Во время «Часа портфолио» студент предлагает ребенку заполнить страницу «У меня это хорошо получается...», с использованием различных материалов: фотографий, картинок, карандашей, фломастеров (в начале года). Далее к формированию этой компетенции студент возвращается через некоторое время и предлагает ребенку составить самостоятельно рассказ по картине, а затем заполнить страничку портфолио «Я люблю...». Заполняя данную страницу, ребенок сам определяет, что он больше любит, может приклеить фотографии, нарисовать или попросить написать взрослого. Таким образом, у ребенка развивается способность к проявлению инициативы и творчества в решении возникающих задач.

Еще одной актуальной темой во время реализации формы наставничества «студент-воспитанник» стала тема «Формирование представлений о себе у детей 5-6 лет посредством технологии портфолио». Цель: применение технологии портфолио в формировании представлений о себе у детей 5-6 лет. В начале работы с детьми студенты определяют показатели диагностики развития тех или иных навыков, далее выбирают разделы портфолио, заполняя которые, можно наиболее точно получить качественные результаты по развитию того или иного навыка или компетенции у воспитанника. Затем студенты разрабатывают планы индивидуальной работы, подбирают соответствующие методики проведения и ведут работу с портфолио.

Основные задачи на завершающем этапе: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы. Каждый ребенок имеет возможность презентовать свое портфолио. В центре социально-эмоционального развития ребенку предоставляется возможность рассказать о себе, о своих достижениях, показать продукты своей деятельности.

Таким образом, студенты НПК № 1 им. А.С. Макаренко во время прохождения практики через работу с портфолио формируют у воспитанников представления о себе, своей семье. С помощью технологии портфолио создают условия для сопровождения индивидуального роста детей, достижения определенных результатов, формируют у ребенка осознанное отношение к себе, к своим талантам, склонностям, особенностям обучения. Работа над портфолио способствует развитию самостоятельности ребенка и демонстрации его талантов. Однако применение портфолио только тогда отвечает этому требованию, когда соблюдаются все этапы данной технологии.

Трансляция опыта по внедрению наставничества:

1. Выступления участников кафедры по итогам исследовательской деятельности работы по технологии портфолио:
 - «Этическая беседа как средство развития культуры общения».
 - «Использование портфолио в формировании представлений о себе детей 6-7 лет».
 - «Портфолио как условие развития самостоятельности у детей 6-7 лет».

- «Портфолио дошкольника как инновационная технология в ДОУ».
 - «Проект «Я! Детское портфолио».
2. Публикация статей в журнале «Управление развитием образования»:
 - «Портфолио дошкольника как инновационная технология в ДОУ», воспитатели Кузьмина Е.Э., Куликова Л.В.
 - «Некоторые эффективные приемы создания портфолио дошкольника», воспитатели Покидова О.В., Гусейнова Н.А.
 - «Технология портфолио как один из инструментов системной модели управления качеством образования в дошкольной образовательной организации», старший воспитатель Запрудская Е.А.
 3. Семинар в рамках сетевой инновационной площадки в Новосибирском педагогическом колледже им. А.С. Макаренко, выступление: «Деятельность воспитателя по использованию технологии портфолио дошкольника».
 4. Районное методическое объединение старших воспитателей, представление опыта работы ДОО по теме: «Технология портфолио как один из инструментов системной модели управления качеством образования в ДОО».
 5. Областная студенческая научно-практическая конференция «Первые Макаренковские чтения», работа студентов НПК и педагогов ДОО на секции базовой кафедры по теме: «Оценка качества дошкольного образования», «Технология портфолио как средство развития дошкольников».
 6. Региональный проект «Интерактивное министерство», представление опыта работы по теме: «Современные образовательные технологии в дошкольном образовании НСО».

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, который считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Система наставничества в дошкольном учреждении как одна из ключевых задач национального проекта РФ «Образование»

В.Н. Волкова, старший воспитатель
А.Н. Терехова, заведующий
МБДОУ д/с № 493

В настоящее время, чтобы соответствовать современным требованиям, педагогам с разным профессиональным уровнем необходима методическая поддержка, не случайно 2023 год объявлен президентом Годом педагога и наставника. Цель такого решения – повысить статус педагогов, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность (указ от 27. 06. 2022 № 401). Поэтому старшие воспитатели должны определить актуальные для своего детского сада форматы наставнической деятельности, чтобы оказывать адресную помощь всем педагогам.

Национальный проект РФ «Образование» определяет основные векторы работы в общей системе образования, а соответственно затрагивает и первый уровень – дошкольное образование. В центре внимания национального проекта «Образование» –

ребенок и его интересы, полномасштабная информатизация и цифровизация образовательных организаций, забота о педагогах и их постоянном профессиональном росте, раскрытие потенциала молодых граждан. Одной из задач национального проекта – создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства) – посвящен наш проект.

В данном проекте предлагается опыт работы по организации наставничества в современном дошкольном учреждении. Система наставничества рассматривается более широко, чем принято традиционно – помощь педагогов-наставников молодым специалистам. В нашем дошкольном учреждении реализуются шесть направлений системы наставничества.

Первое направление наставничества – «педагоги-стажисты – молодые педагоги». Это направление наставнической деятельности в детском саду – традиционное. В качестве наставников выступают педагоги-стажисты, в качестве наставляемых – молодые педагоги. В такой паре профессиональная помощь опытного воспитателя дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, с документами, в короткие сроки развить необходимые для педагогической деятельности навыки и умения. Наставником в данном случае может быть не просто опытный педагог, а тот, кто умеет подсказать решение педагогу, выстроить его профессиональный маршрут. Наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе своего наставляемого, координирует его педагогическую деятельность.

Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «педагоги-стажисты – молодые педагоги» поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности конкретного педагога, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на примере наставника.

Второе направление наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области». В данном случае наставники – это чаще всего молодые педагоги, которые владеют ИКТ-технологиями, наставляемые – педагоги, у которых есть трудности в освоении компьютерной грамотности. Такие трудности чаще всего испытывают педагоги старшего поколения. Важное преимущество данного формата наставнической деятельности – взаимообмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми. Опытные педагоги часто не сильны в ИКТ-технологиях, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей дошкольного возраста. Молодые педагоги стремятся внедрять цифровые технологии, но забывают о принципе дошкольной педагогики «не навреди!». Таким образом, опытные педагоги помогают молодым коллегам выработать единую стратегию, чтобы вместе компетентно использовать современные технологии в образовательном процессе детского сада.

Ожидаемый результат: наставническая деятельность данного формата позволит внедрить ИКТ-технологии и сделать их неотъемлемой составляющей образовательного процесса в вашем детском саду. Все педагоги будут в равной степени на высоком уровне использовать их в работе с воспитанниками и родителями.

Третье направление наставничества – «заинтересованные педагоги – ответственные родители». Третье направление наставнической деятельности – расширенное, так как выходит за пределы педагогического коллектива детского сада. В данном случае педагог взаимодействует с родителями в качестве наставника. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников своей группы, но с одной или двумя семьями выстраивает индивидуальную работу: подробно разбирает ситуации проблемного общения родителей с ребенком, дает рекомендации. Педагог, который заинтересован в результатах своей работы, понимает, что нельзя развивать, обучать и воспитывать детей в детском саду без участия родителей. Поэтому его задача – создать

для этого необходимые условия и искать эффективные формы взаимодействия. Наставничество, может быть, одной из таких форм. Преимущество данного формата наставнической деятельности – возможность сформировать доверительные отношения с родителями. Такой формат общения позволяет родителям открыто говорить с педагогом о своих трудностях, так как они начинают видеть в нем союзника. Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «заинтересованные педагоги – ответственные родители» поможет создать в детском саду профессионально-родительское сообщество. Родители и педагоги выработают единые требования и подходы к воспитанию детей.

Четвертое направление наставничества – «заведующий – старший воспитатель». Четвертое направление наставнической деятельности – организационно-управленческое. Роль наставника в данном случае берет на себя заведующий. В качестве наставляемого выступает старший воспитатель. Задача данного формата наставничества – выработать единое педагогическое кредо, общие ценности, сформировать и сохранять традиции детского сада. Старший воспитатель – руководитель второго звена, поэтому часть его обязанностей носит управленческий характер. Совместно с заведующим он подбирает и расставляет педагогические кадры, комплектует группы. Также старший воспитатель отвечает за повышение профессиональной компетенции педагогов, от которого напрямую зависит качество образовательной деятельности в детском саду. Сориентироваться во всем этом объеме новой деятельности начинающему старшему воспитателю помогает заведующий, у которого часто есть опыт и организационно-управленческой, и методической работы. В рамках наставнической деятельности заведующий и старший воспитатель научатся согласовывать свои действия. Как правило, они успешно формируют единые требования к педагогическому коллективу. Это позволит создать коллектив единомышленников, в котором чтут, сохраняют традиции и стремятся осваивать инновации (созидательная среда).

Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «заведующий – старший воспитатель» поможет создать положительный психологический климат во всем коллективе. Степень удовлетворенности педагогов собственной деятельностью станет выше, что в свою очередь будет повышать качество образовательной деятельности в детском саду.

Пятое направление наставничества – «научный руководитель – старший воспитатель». Пятое направление наставнической деятельности – инновационное. Оно позволит поднять уровень методической работы в детском саду до научно-методической. Если ваш детский сад планирует работать в инновационном режиме, или коллектив уже ведет экспериментально-исследовательскую работу, то без данного формата наставничества не обойтись. Научный руководитель и старший воспитатель – организаторы нововведений в детском саду. Их задача – обеспечить взаимодействие всех участников инновационного процесса и сформировать у них положительное отношение к инновационной деятельности. Научный руководитель в роли наставника учит старшего воспитателя формулировать выполнимые цели, прогнозировать положительный конечный результат, доносить свои идеи до коллег, чтобы они поняли, приняли их и захотели осуществить. Также он помогает сформировать в коллективе группу единомышленников, которые будут транслировать остальным педагогам настрой на успех.

Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «научный руководитель – старший воспитатель» позволит подготовить и включить в инновационную, опытно-экспериментальную деятельность весь педагогический коллектив и добиться высоких результатов. Например, освоить и внедрить современные педагогические технологии или разработать свои, а затем транслировать их профессиональному сообществу.

Шестое направление наставничества – «педагоги детского сада – старшие школьники». Шестое направление наставнической деятельности – перспективное. Он

предполагает совместную деятельность детского сада и средней школы на основе договора о сотрудничестве. В рамках данного договора детский сад и школа создают систему профориентации старших школьников по профессии воспитатель дошкольного образования. Педагоги выступают в роли наставников учеников. Министерство просвещения уделяет особое внимание ранней профориентации и подготовке будущих педагогических кадров, чтобы привлечь в педагогические вузы еще больше молодых и мотивированных выпускников, которые осознанно сделают выбор в пользу профессии педагога.

Почему мы выбрали это направления в работе наставничества? Анализируя кадровую статистику, обнаружили интересную тенденцию. В дошкольное учреждение часто приходят работать младшими воспитателями сотрудники, имеющие другое профессиональное образование. Приходят работать из-за своих детей, чтобы устроить их в дошкольное учреждение и быть к ним поближе. Проработав некоторое время, понимают, что профессия воспитателя им очень нравится, и решают остаться в ней. Проходят переподготовку и становятся профессиональными педагогами дошкольного учреждения. Кадровая статистика показывает, что ежегодно осваивают профессию воспитателя один-два сотрудника младшего обслуживающего персонала. На сегодняшний день общее количество сотрудников, прошедших переподготовку и работающих педагогами дошкольного учреждения – 6 человек. Значит, источником кадрового потенциала педагогов могут быть и свои сотрудники, которые проработали определенное время в учреждении, знают профессию педагога изнутри и сделали уже осознанный выбор. Напрашивается вывод: если бы со школьной скамьи, в старших классах, они знали больше о профессии воспитателя дошкольного учреждения, не пришлось бы нашим сотрудникам проходить такой долгий путь.

Перед каждым поколением школьников рано или поздно встает проблема выбора дальнейшего пути. Они пытаются найти ответы на вопросы «Какую профессию выбрать?», «Кем быть?» или «Куда пойти учиться?» Отсутствие адекватной информированности о существующих профессиях – это, наверное, одна из самых основных проблем, с которой сталкиваются будущие выпускники. У современного старшеклассника нет возможности «профессионального погружения», проверки собственных способностей в сфере профессиональной деятельности.

Продумав данную ситуацию, приняли решение о совместном сотрудничестве с МБОУ СОШ № 169 по направлению профессиональной ориентации старших школьников по профессиям дошкольного образования. Мы решили стать наставниками школьников, интересующихся данными профессиями. В результате, был создан проект «Профессиональная ориентация старших школьников по профессии «Воспитатель» дошкольного образования. Цель проекта: создание системы наставничества по направлению профессиональной ориентации старших школьников по профессии «воспитатель» дошкольного образования. Для реализации данной цели решались следующие задачи:

- Погружение школьников в мир дошкольного образования как первой ступени образования. Особенности и отличия от школьного образования. Знакомство с профессией «воспитатель».
- Знакомство школьников с дошкольным учреждением (история, традиции, имидж, направления работы).
- Оказание лично-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, познавательных и профессиональных интересов. Проведение профессиональной диагностики.
- Совместная работа старших школьников по плану наставников и погружение в профессию через непосредственную деятельность в работе дошкольного

учреждения (участие в воспитательно-образовательном процессе, в режимных моментах, в работе с родителями).

- Мониторинг процесса наставничества в профессиональной ориентации старших школьников.

Анализируя сложившуюся ситуацию, можно утверждать, что у дошкольного учреждения и средней школы существуют возможности для создания совместной системы профессиональной ориентации старших школьников.

У дошкольного учреждения есть спрос на подготовку профессионально ориентированных молодых педагогов и специалистов, на базе детского сада. Педагогическому коллективу необходима полная укомплектованность кадрами, необходимы молодые, профессионально обученные педагоги, которые осознанно пошли работать воспитателями и специалистами. Новизна состоит в том, что старшим школьникам предоставляется не только теоретический материал, но и профессиональное погружение в профессию, они смогут увидеть непосредственно работу педагогов, попробовать свои силы в действии, реализоваться.

Был разработан план мероприятий по реализации программы наставничества в детском саду:

- Разработка и утверждение на установочном педсовете локальных документов по наставничеству.
- Сбор и обработка аналитических материалов.
- Организация обряда посвящения в наставники.
- Проведение заседаний Совета наставников.
- Мониторинг реализации плана работы Совета наставников и индивидуальных планов работы наставников.
- Подведение итогов работы наставников на итоговом педсовете.

Итогом нашей работы стала программа наставничества «Вместе», которая включает шесть направлений нашей наставнической деятельности. В основе каждого из этих направлений – принципы, которым должен следовать педагогический коллектив:

- диалог наставника с наставляемым;
- конкретные действия вместо устных поучений;
- комфортный режим работы и здоровая психологическая среда в паре, группе и педагогическом коллективе в целом.

Планируемые результаты внедрения программы наставничества:

- значительное улучшение показателей, наставляемых, включенных в профессиональную деятельность;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива;
- организация профессиональной деятельности педагогов ДОО на основе успешного применения ИКТ-технологий;
- создание модели управления научно-методической работой в ДОО;
- полное признание приоритета семейного воспитания и создание в ДОО профессионально-родительского сообщества, объединенного общей целью воспитания и развития детей раннего и дошкольного возраста;
- расширение сетевого взаимодействия со школой через организацию адресной помощи выпускникам МБОУ СОШ № 169 в выборе будущей профессии.

Наставничество в детском саду – это универсальная технология, с помощью которой наставник передает наставляемому опыт, знания, формирует у него навыки, компетенции, метакомпетенции и ценности через неформальное общение на основе доверия и партнерства.

Наставничество как инструмент поддержки и развития педагогических кадров

А.А. Вишнева, заместитель заведующего по УВР
МАДОУ д/с № 81

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В практике работы любой дошкольной образовательной организации используются разнообразные формы наставничества, в нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход.

Детский сад начинает свою историю с 2014 года с открытия корпуса на ул. Титова, в 2020 году открылся корпус на ул. Спортивная. На сегодняшний день это 24 группы, из них – 8 групп комбинированной направленности, 807 воспитанников, 129 сотрудников и 58 педагогов. Без системной работы над развитием педагогических кадров мы не можем говорить об эффективной организации методического сопровождения, включающего 7 инновационных направлений, 6 направлений дополнительного образования, распространения педагогического опыта на различном уровне, участия в конкурсном движении.

Одним из таких инструментов методической поддержки педагогов стало наставничество. Мы рассматриваем наставничество как стратегически значимый элемент системы развития кадров, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности.

Сегодня в педагогической практике существуют различные виды и формы наставничества, реализуемые на основе Методологии (целевой модели) наставничества для организаций, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145, на основании данной целевой модели, в нашей организации подготовлены локальные акты, регламентирующие наставничество:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества, включающий: основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации, сроки внедрения целевой модели, назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества.
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию: сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества, мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.
- Положение о программе наставничества, которое является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар; формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника, критерии эффективности работы наставника.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.
- Завершение цикла наставничества

В нашей организации реализуются следующие модели наставничества:

- традиционная модель наставничества;
- ситуационное наставничество;
- групповое наставничество;
- реверсивное наставничество;
- саморегулируемое наставничество;
- флеш-наставничество;
- партнерское наставничество.

Представленные модели охватывают не только новых сотрудников, а всех педагогов. Практика наставничества в МАДОУ д/с № 81 реализуется по пяти основным трекам:

- Тандем партнерское наставничество «Равный – равному».
- Тандем «Старт в будущее».
- Тандем «Педагог – родитель».
- Тандем «Руководитель – педагог».
- Тандем «Педагог-наставник и молодой педагог-наставляемый».

Каждая из форм направлена на решение определенных задач и проблем, решение первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества.

Тандем «Старт в будущее» – это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков. Ни 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 или управления – каждое по-своему уникально. 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.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые педагогу со стажем кажутся пустяками: неумение рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие молодые педагоги испытывают затруднения в образовательной деятельности, выстраивании взаимоотношений с коллегами и это далеко не полный перечень проблем, с которыми сталкивается молодой педагог на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в МАДОУ д/с № 81 легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают начинающим педагогам опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

Формирование наставнических пар или групп происходит с помощью Google-таблицы, в которой представлены наставники и наставляемые с их профессиональными дефицитами.

В центре внимания педагога-наставника – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Целью тандема «Равный – равному» является представление конкретных результатов взаимодействия. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

Реверсивное наставничество помимо общих преимуществ, помогает установить взаимодействие между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Цель тандема «Старт в будущее» – приобретение студентом полезного профессионального опыта и развитие личностных качеств, которые необходимы для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Одна из задач – углубление профессионального образования и подготовка к возможной будущей профессиональной специализации. В рамках взаимодействия наставник оказывает наставляемому профессиональную поддержку, помогает развивать навыки и компетенции, необходимые для будущего трудоустройства.

Целью тандема «Руководитель-педагог» является подготовка педагога к развитию управленческой карьеры, или переход на более высокие уровни управления.

Какую бы модель мы не выбрали цикл работы наставника с наставляемым один:

- знакомство – понять, чем будут полезны друг другу;
- «проба пера» – решение проблемной задачи, пары проверяют, смогут ли сработаться;
- планирование – определение форматов встреч, целей, задач;
- серия встреч – мотивирующее взаимообогащающее сотрудничество;
- итоговая встреча – рефлексия;
- обратная связь, благодарность.

Каждый наставник, в зависимости от дефицитов наставляемого, запроса, имеет свой портфель, который включает: самопрезентацию, обучение наставников, кейсы наставников.

Каждый ли педагог может быть наставником? Не каждый сотрудник выбирает наставничество сугубо с целью самореализации. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: занять более высокое место в коллективе, пользоваться большим авторитетом и уважением, навязывать свои взгляды на организацию образовательного процесса. Поэтому к наставникам предъявляются высокие требования как к личностном плане, так и к профессиональным компетенциям. При определении наставника проходит процедура самопрезентации. Разработаны анкеты с целью определения как сильных, так и слабых сторон, определения собственной уникальности, четкого понимания, почему хочется стать наставником, вследствие чего формируется четкое резюме наставника.

С целью популяризации роли наставника, мотивации молодых педагогов в нашем детском саду проходят внутрикорпоративные конкурсы: конкурс «Молодо-зелено»,

фестиваль наставников. Успехи педагогов нашли отражение в образовательной среде – создана стена достижений.

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. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного профессионального становления и развития внутри организации и профессии.

Наставничество – основа качественной и стабильной работы дошкольной образовательной организации

Е.Н. Полухина, заведующий,
Л.Н. Галкина, старший воспитатель,
О.А. Федоренко, воспитатель МАДОУ д/с № 439

Нужно ли учиться учителю? Ответ – да, и другого ответа, на наш взгляд, быть не может! Желание учиться – это основа успешности в выбранной сфере деятельности, хорошие адаптационные возможности в стремительно меняющихся реалиях мира. Путь познания – долгий путь. Человек развивается интеллектуально на протяжении всей жизни. Когда начинающий специалист приходит работать в детский сад, ему необходимо уметь, обладать знанием «здесь и сейчас». На помощь приходит наставник – проводник в мир дошкольной педагогики.

Наставник – это профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы, педагог, способный оказывать помощь и поддержку молодым специалистам. Наставничество – это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера (Педагогический словарь).

В нашей образовательной организации трудится 37 педагогов, из которых 18 «вышли» из младших воспитателей. На наш взгляд, это особенно ценный контингент педагогического коллектива ДОО, т.к. это люди, увидевшие профессию изнутри, это их осознанный выбор. В том, что ни один из начинающих специалистов не покинул педагогическую стезю, заслуга системы наставничества, которая реализуется в МАДОУ д/с № 439 с 2015 года.

Основными документами, регламентирующими деятельность в системе наставничества, являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 28, 47, 48;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указ Президента РФ от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- приказ министерства образования Новосибирской области № 564 от 25.03.2022 «Об утверждении примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях,

осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области»;

- приказ департамента образования мэрии города Новосибирска от 09.03.2021 № 0168-од «Об утверждении Положения о наставничестве для вновь назначенных руководителей и педагогов муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска»;
- локальные акты МАДОУ д/с № 439 (с формами планирования и отчетности).

Цель системы наставничества – создание условий для профессионального становления начинающих педагогов. В процессе наставнической деятельности решаются следующие важные задачи:

- способствовать формированию профессиональной компетентности начинающих педагогов;
- развивать социально значимые и профессионально важные качества;
- стимулировать готовность воспитателей к профессиональному росту, к поиску оптимальных способов качественного и творческого выполнения своей профессиональной деятельности.

В ДОО реализуются четыре формата наставничества.

- наставник – педагог с высоким уровнем ИКТ-компетентности – наставляемый – педагог, испытывающий трудности в освоении ИКТ;
- наставник – опытный педагог по реализации вариативной программы, внедряемой в пилотном режиме – наставляемый – педагог, приступающий к реализации вариативной программы, внедряемой в пилотном режиме;
- наставник – опытный педагог – наставляемый – начинающий специалист;
- наставник – опытный и неравнодушный за свое дело руководитель – наставляемый – потенциальный руководитель.

В рамках первого формата реализуется два направления:

- ситуативное наставничество (освоение навыков работы с ПК; освоение навыков работы с сервисами и программами);
- постоянное наставничество (работа с электронным портфолио; работа с интерактивной доской).

Второй формат наставничества направлен на развитие компетенций воспитателей по реализации какой-либо вариативной программы. Данные программы внедряются в пилотном режиме на нескольких группах. Отработав и освоив модели, технологии и методы, педагоги становятся наставниками для воспитателей, на чьих группах предполагается внедрение конкретной программы. В рамках данного формата освоены программы: «Кубик на кубик...» (развитие инженерного мышления дошкольников средствами конструктивной и опытно-экспериментальной деятельности), авторы – педагоги ДОО О. Ю. Кривоносова, Т. С. Шатохина, Л. Н. Галкина; «Программа экономического воспитания дошкольников» (разработчик ФГА ОУ ДПО «Центр реализации государственной образовательной политики и информационных технологий», Москва, 2019 г.).

Третий формат наставничества: наставник – опытный педагог – наставляемый – начинающий специалист – постоянно действующий, так как педагогический коллектив, несмотря на свою стабильность, обновляется (педагоги уходят на пенсию, меняют место жительства). Начинающими специалистами становятся наши сотрудники, чаще всего это младшие воспитатели.

Чтобы помочь начинающему педагогу освоить профессию в короткие сроки без стресса, за ним закрепляется наставник, который помогает в индивидуальном формате

освоить профессию и закрепится в ней. Алгоритм построения взаимодействия наставника и наставляемого заключается:

- в изучении потребностей и определении сильных сторон наставляемого;
- в реализации практических мероприятий по повышению компетентности наставляемого;
- анализе деятельности наставника и наставляемого с последующим планированием дальнейшей работы или ее завершением.

Подгрупповой формой работы является деятельность «Школы начинающего специалиста», куратор – педагог с большим стажем работы. На сегодняшний день в данном объединении состоят 8 начинающих педагогов (3 воспитателя, 2 тьютора, 1 педагог-психолог), за которыми закреплены педагоги-стажисты. Деятельность «школы», как и деятельность отдельного наставника, строится на основе приказа и положения о наставничестве. Актуальность подгрупповых форм наставничества состоит в том, что в подгруппе можно организовать ролевую или деловую игру, тема которой актуальна только для начинающих специалистов, например, «Эффективные формы проведения родительского собрания» или «Первое родительское собрание». В подгруппе начинающий специалист может представить свой опыт работы в более эмоционально комфортной для него обстановке. Первый положительный опыт публичного выступления в подгруппе позволяет начинающему специалисту чувствовать себя более уверенно при выступлении в большом коллективе.

Одним из эффективных приемов развития навыков публичного выступления является проведение мастер-класса для небольшой подгруппы педагогов, в рамках школы. Мастер-класс проводится по близкому, знакомому, для начинающего специалиста, направлению. В конце учебного года, в ходе традиционного круглого стола «Мои достижения» все педагоги ДОО рассказывают или демонстрируют то, чему научились или что нового и интересного узнали в текущем учебном году. Наставник и наставляемый представляют совместный творческий отчет о проделанной работе.

Основные тематические направления методической помощи начинающему воспитателю:

- нормативно-правовая база построения образовательной деятельности;
- взаимодействие с семьями воспитанников (законными представителями);
- культура речи;
- корпоративная культура;
- презентация своего опыта.

В.М. Волченко, заведующий МАДОУ д/с № 439 с 1986 г. по 2022 г. – опытный и увлеченный руководитель. В течение всего периода своей деятельности Вера Михайловна была наставником для педагогов и сотрудников, входящих в кадровый резерв ДОО. За 30 лет работы в качестве заведующего, она «вырастила» трех эффективных управленцев – руководителей ДОО № 439, 373 и 509.

Благодаря реализуемой системе наставничества осуществляется взаимосвязь и передача ценного педагогического опыта, что положительно сказывается на качестве дошкольного образования. Наблюдается 100% закрепление начинающих специалистов в профессии; в ДОО нет дефицита педагогических кадров в течение продолжительного периода; у сотрудников ДОО есть возможность карьерного роста и саморазвития в обстановке полного принятия.

Два вектора наставничества в ДОО. Преемственность опыта и знаний

С.Ф. Харченко, заведующий
МБДОУ д/с № 395

В условиях реализации ФГОС ДО кадровая политика является инструментом эффективного управления персоналом организации, а действия руководителя дошкольного учреждения должны быть направлены на создание условий для развития педагогического коллектива, способного решать поставленные цели и задачи, в том числе развития системы наставничества.

Что же такое наставничество? И кто такой наставник? Наставничество – целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов. Очень важно, чтобы этот процесс не прошел напрасно. А молодые специалисты впитали бы все самое нужное и важное в профессиональном становлении.

В истории нашей страны наставничество имело свою историю развития, подъема, спада, забвения. В Советском Союзе система наставничества появилась еще до войны, в 1930-х годах. Начиная с 1950-х годов наставничество в стране было поставлено на широкую ногу. В основном это касалось системы производственного и профессионально-технического образования: передовые мастера, инженеры, опытные технические специалисты и рабочие воспитывали и наставляли молодые кадры, помогая им освоить все нюансы профессии. Иногда наставник набирал группы из нескольких человек и со временем выбирал из них наиболее способных.

Звание наставника было почетным, им гордились независимо от материальных бонусов, которые, конечно, тоже присутствовали. Безусловно, приятно было получить подарок или путевку в санаторий в случае, когда подопечные показывали хорошие результаты. Но не менее ценным было заслужить благодарность от руководства или увидеть собственную фотографию на доске почета предприятия. Такими фактами гордился весь коллектив. Существовали и знаки отличия – например, нагрудный знак «Наставник молодежи» и почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР».

Именно наставничество в советское время считалось действенной формой не только профессионального, но и нравственного воспитания. Первый опыт наставничества получал каждый. С начальных классов, более сильные и способные ученики занимались с теми, кому трудно было справиться со школьной программой, не только помогали делать уроки одноклассникам, но и организовывали им выходы на разные мероприятия, где они могли бы наладить общение, обрести единомышленника, друга. В институте, на практике, обязательно прикрепляли руководителя, уже не говоря о производстве, куда приходил молодой специалист.

В России наставничество в образовании – давно забытая практика, которая сейчас обретает новое дыхание. Наставничество в дошкольном учреждении – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания. Молодой специалист – начинающий воспитатель (или другой педагогический работник), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе педколледжа или вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Работа по наставничеству в нашем учреждении идет в двух направлениях: работа с молодыми педагогами, и работа с резервом на замещение должности руководителя.

Наставничество молодых педагогов

Для нас это немного забытая деятельность, так как в нашем дошкольном учреждении длительное время не было молодых педагогов, не имеющих опыта работы. Коллектив стабильный, опытный, с высокой квалификацией работал много лет, передавая опыт другим на районных, городских, областных мероприятиях, печатаясь в различных изданиях. 1 сентября 2022г. у нас появился молодой педагог, не имеющий опыта работы, но имеющий большое желание работать воспитателем. Перед тем, как принять данное решение, педагог год работала младшим воспитателем и прошла профессиональную переподготовку, имея высшее образование. Работая с опытными воспитателями, претендент активно сотрудничала с ними и училась всему, что могло бы пригодиться ей в будущей работе. Таким образом, возникла необходимость определить наставника, и данный процесс был запущен.

Наставник подбирался из наиболее подготовленных воспитателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление об организации работы в едином образовательном пространстве ДОУ, большой стаж педагогической деятельности. Кандидатура наставника рассматривалась и утверждалась на педагогическом совете.

К новому учебному году мы подготовили следующие документы:

- положение о системе оплаты труда ДОУ с внесенными изменениями, позволяющими поощрять наставников за качественную работу;
- годовой план с учетом мероприятий по наставничеству;
- план работы по наставничеству, куда были включена как методическая, консультативная работа, так и практическая деятельность (взаимопосещение занятий, утренников и других мероприятий).

Руководство деятельностью наставника было возложено на старшего воспитателя, который:

- создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- организует обучение наставника передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывает ему методическую и практическую помощь в составлении плана работы с молодым специалистом;
- обеспечивает педагогов методической литературой, дидактическими материалами;
- изучает и обобщает опыт организации наставничества в образовательном учреждении.

Работа по адаптации молодого педагога включала в себя следующие мероприятия:

- беседа заведующего ДОУ при приеме на работу, знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, локальными актами, традициями детского сада;
- изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу;
- стажировка у более опытного коллеги-напарника в течение нескольких дней;
- знакомство с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучение режима дня группы, документации и т.д.;

- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

С большим желанием и ответственностью молодой педагог приняла малышей. С первого же месяца не только наставник, но и все воспитатели, и специалисты детского сада окружили начинающего воспитателя вниманием и заботой. Чтобы предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально и укрепить веру в себя, были созданы все условия.

Кроме образовательной деятельности педагоги организовали и другую, не менее важную деятельность, которая помогла воспитателю влиться безболезненно в коллектив, довериться и начать раскрывать свои потенциальные возможности. Это и квесты, которые заканчивались чаепитием и душевным общением, это и участие в мастер-классах, которые помогали педагогу приобретать творческие навыки и мотивировали на поиски интересных нестандартных мероприятий с детьми. А участие молодого воспитателя в районных спортивных соревнованиях по лыжам принесло II место в копилку достижений детского сада.

В процессе развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, педагог изучает опыт работы коллег своего и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, семинары и т.д. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада. Все интересные идеи, методы, приемы опытных педагогов, собственные достижения и затруднения педагог фиксирует в «Дневнике воспитателя» для дальнейшего анализа и самоанализа профессиональной деятельности.

Учебный год подходит к концу, и мы видим результаты нашей работы по наставничеству молодого педагога, которая умеет заинтересовать и организовать детский коллектив, провести интересное занятие, утренник, развлечение и любое другое мероприятие. А самое главное то, что за короткий период она смогла завоевать любовь детей, уважение коллег и доверие родителей.

Работа с резервом на замещение должности руководителя

При подборе кандидатов на замещение вакантной должности руководителя учитывается уровень профессионального образования, стаж, опыт работы и соответствие квалификационным требованиям к должности.

Для замещения должности руководителя формируется два вида резерва:

- оперативный резерв, в состав которого включаются работники, обладающие необходимой профессиональной подготовкой, потенциально способные в течение ближайших трех лет занять резервируемые должности;
- перспективный (стратегический) резерв, в состав которого включаются руководители и работники, чей профессиональный и личностный потенциал позволяет при условии целевой дополнительной подготовки планировать их должностное продвижение на период от 5 и более лет.

В оперативный резерв на замещение вакантной должности руководителя был отобран и зачислен один из воспитателей нашего учреждения, который имеет:

- большой опыт работы в ДОУ и высокую квалификацию;
- многолетний опыт работы с коллективом в статусе председателя первичной профсоюзной организации;
- такие личные качества, как: ответственность, целеустремленность, инициативность, справедливость, доброжелательность, эмоциональная стабильность, стремление к самосовершенствованию, развитию своей

карьеру, лидерству.

В соответствии с Положением о формировании и работе с кадровым резервом МБДОУ д/с № 395, индивидуальным планом подготовки резервиста и личным заявлением кандидата в настоящее время ведется подготовка педагога на замещение вакантной должности руководителя.

В индивидуальный план подготовки резервиста были включены следующие направления:

- профессиональная переподготовка;
- повышение квалификации;
- знакомство с нормативно-правовой базой и локальными актами ДОО;
- изучение состояния основной (образовательной) и финансово-хозяйственной деятельности в учреждении;
- разработка проектов документов (перспективных планов, программ, локальных актов) в сфере специализации резервируемой должности;
- временное исполнение обязанностей по резервируемой должности.

Дополнительно были подготовлены следующие документы:

- план индивидуального развития резервиста;
- карточка кандидата в кадровый резерв;
- карта критериев оценки кандидата.

В первую очередь педагог прошла профессиональную переподготовку по курсу «Менеджмент в образовании». Познакомилась с нормативно-правовой базой и локальными актами ДОО. Активно принимала и принимает участие в разработке программ, локальных актов, планировании административно-хозяйственной работы и других видах деятельности. Ежегодно исполняет обязанности заведующего ДОО во время отсутствия руководителя, что позволяет ей набраться опыта.

Кандидат в кадровый резерв на замещение вакантной должности руководителя оценивается по следующим критериям:

- профессиональные знания, опыт работы, знания нормативной базы, навыки решения типовых задач;
- адекватность и нестандартность мышления, способность выделять главное;
- самостоятельность и быстрота принятия решений, обоснованность;
- умение использовать информационные источники, коммуникабельность;
- персональные характеристики: эффективность труда, целеустремленность, корректность поведения, профессиональная ответственность, авторитет.

Работа по наставничеству в нашем учреждении продолжается и имеет положительные результаты. Молодой воспитатель активно осваивается в избранной профессии, а опытный педагог целенаправленно готовится занять вакантную руководящую должность. Его профессиональная деятельность оценивается высоко.

В 2022 году на базе нашего детского сада был организован и проведен семинар для резерва руководителей Дзержинского района «Кадры решают все!». Наши кадры способны достойно организовывать и представлять на разных уровнях деятельность дошкольных образовательных организаций. А наставники передадут им опыт, знания, секреты успеха и душевное тепло, без которого в детском саду работать нельзя.

Наставничество как фактор повышения профессионального мастерства педагогов и качества образования в прогимназии

А.В. Кольцова, старший воспитатель
МБОУ Прогимназии № 1

Педагогический коллектив прогимназии, как и любой другой коллектив, периодически претерпевает кадровые изменения. В коллектив вливаются не только опытные педагоги, но и молодые специалисты, окончившие ВУЗы и начинающие педагоги, получившие профессиональное образование, но не имеющие опыта работы или имеющие его в прошлом. Мы рады всем!

Прогимназия – инновационное учреждение. На протяжении почти 30 лет участвуем в международном проекте по раннему обучению немецкому языку. Являемся городской инновационной и пилотной площадками, участвуем в региональных проектах, конкурсах разного уровня. Все это повышает требования к профессиональным качествам педагогов, требует от них определенных личностных (большая работоспособность, умение выдерживать действие сильных раздражителей, готовность к творчеству) и специальных качеств (знание новых технологий, овладение новыми методами обучения, умение разрабатывать проекты, умение анализировать и выявлять причины недостатков).

Для оказания помощи в период адаптации к условиям образовательной организации, ознакомления с традициями и укладом жизни прогимназии, а также для преодоления профессиональных трудностей к молодым или начинающим педагогам прикрепляется наставник. Это педагог, который работает в прогимназии не менее двух лет, имеет высокие результаты профессиональной деятельности и готов, а главное – способен, делится опытом.

Важно, чтобы у наставнической пары сложился взаимный интерес и симпатия, в идеале – чтобы они работали на одной возрастной группе. Поэтому формируем наставнические пары, после согласования, как с будущим наставником, так и с наставляемым. После согласования издается приказ о закреплении наставнической пары, наставник разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

Особенно богатым на наставнические пары стал 2022-2023 учебный год. Связано это с реорганизацией учреждения, путем присоединения к прогимназии МКДОУ д/с № 178 (теперь корпус 2) и открытия в корпусе 2 групп комбинированной направленности. Так, в этом учебном году были закреплены следующие наставнические пары:

- опытный педагог – молодой специалист (воспитатель – воспитатель);
- опытный педагог – начинающий специалист (учитель-логопед – учитель-логопед, педагог-психолог – педагог-психолог, воспитатель – воспитатель).

В ходе работы у наставляемого могут возникать вопросы, которые сложно предусмотреть заранее, поэтому взаимодействие в наставнических парах не ограничивается только темами, указанными в индивидуальной программе наставничества.

Наставник и наставляемый посещают образовательные мероприятия друг друга, совместно реализуют педагогические проекты, участвуют в конкурсах, методических мероприятиях, например, совместно готовятся к педагогическим советам, мастер-классам, Дню открытых дверей и т.д. Когда наставляемый и наставник видят заинтересованность друг в друге процесс адаптации и накопления опытом идет быстрее, повышается профессиональный уровень не только наставляемого, но и наставника.

Взаимодействие между специалистами (учителями-логопедами и педагогами-психологами) организовано между корпусами, так наставники работают в корпусе 1, а наставляемые в корпусе 2. Это позволяет не только оказывать методическую помощь и

эмоциональную поддержку начинающим специалистам, но и объединять педагогические коллективы двух корпусов и реализовывать единые подходы к организации образовательной деятельности.

В части, формируемой участниками образовательных отношений, педагоги прогимназии реализуют программу «Растим будущих инженеров», направленную на пропедевтику инженерного образования у дошкольников. Программа реализуется только третий год и многие педагоги, даже опытные, испытывают затруднения в организации образовательной деятельности с дошкольниками с использованием LEGO-конструктора «Первые механизмы». Поэтому была создана наставническая группа «опытные педагоги – педагоги, испытывающие проблемы», в рамках которой наставники оказывают методическую поддержку коллегам в реализации данной программы: проводят практические занятия, мастер-классы, открытые образовательные мероприятия, помогают готовиться к образовательной деятельности, объясняют, как собрать конструкцию и объяснить детям последовательность сборки моделей.

Изучая уровень профессиональной компетентности педагогов, влившихся в наш коллектив в результате реорганизации, выявили у педагогов затруднения в использовании ИКТ-технологий и сформировали еще одну наставническую группу «опытные педагоги – педагоги, испытывающие проблемы» – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области».

Организуя работу в данном варианте взаимодействия, провели анкетирование. На основе его результатов, разработали план занятий. Занятия носят практический характер, наставляемым дается домашнее задание. В этой группе наставниками выступают молодые педагоги, а наставляемыми – более опытные, с большим стажем работы. И это очень ценно, т.к. молодые педагоги получили возможность реализовать себя, повысить свою самооценку, а опытные педагоги учатся организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ-технологий и наполнять его новым содержанием. Мы создаем ситуацию успеха для всех участников образовательных отношений.

Следующий формат наставничества возник в сентябре 2022 года и связан с изменениями в административно-управленческом составе прогимназии. Вновь назначенному директору прогимназии, департаментом образования был назначен наставник – опытный директор «Лицея информационных технологий», а вновь назначенному старшему воспитателю методическую помощь оказывает начинающий директор – опытный старший воспитатель. Таким образом, администрация прогимназии сейчас выступает в роли наставляемых и осваивают все нюансы административной работы под руководством опытных наставников.

Формат наставничества может возникнуть не только в коллективе педагогов, но и между младшими воспитателями. Как уже отмечалось, 2022-2023 учебный год стал для нас богатым на новые формы наставничества. Так появился формат «опытный младший воспитатель – начинающий младший воспитатель». Группа – это маленькая семья, которая будет работать слажено при условии, что каждый ее участник компетентно выполняет возложенные на него обязанности. На младшего воспитателя ложится большой объем работы, можно сказать это скрытый резерв воспитателя. Во многом соблюдение режимных моментов в группе зависит от своевременной помощи. Опыт нарабатывается с практикой. Показать, объяснить и помочь распределить рабочий процесс может опытный наставник – такой же младший воспитатель.

Система наставничества в прогимназии регламентируется локальными актами:

- положением о системе наставничества в прогимназии;
- дорожной картой по реализации системы наставничества в прогимназии;
- приказами о закреплении пар «наставник – наставляемый».

Созданы информационные базы наставников и наставляемых. Педагоги-наставники проходят курсы повышения квалификации по дополнительной

профессиональной программе «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательной организации».

За последние годы в прогимназии 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 предшественниками работу. Считаем, что сложившаяся система наставничества позволит педагогам прогимназии достичь еще больших высот и повышать качество образовательной деятельности с дошкольниками и младшими школьниками.

Создание эффективной взаимообогащающей среды наставничества в ДОУ

Фиткулина Г.Г. заместитель заведующего по УВР,
Косачева Т.А. старший воспитатель
МКДОУ д/с № 242

В год педагога и наставника в своем учреждении мы разработали модель наставничества, которая способствует непрерывному профессиональному росту, самоопределению и социальному развитию педагогов, что актуально в настоящий момент для нашего ДОУ. Сначала были изучены нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, а затем составлена нормативная база наставничества в ДОУ:

- положение «О целевой модели наставничества МКДОУ д/с № 242 «Елочка»;
- приказ заведующего «Об организации наставничества»;
- программа наставничества;
- дорожная карта по реализации «Положения о целевой модели наставничества»;
- приказ о закреплении наставнических пар/групп;
- планы работы наставнических пар/групп.

Цель нашей системы наставничества – реализация комплекса мероприятий по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогов, самореализации.

Задачи:

- создать психологически комфортную образовательную среду наставничества, способствующую раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
- оказывать помощь в эффективных форматах непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников организации;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, внедрению разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- знакомить педагогов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности.

Этапы реализации:

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар или групп;
- организация работы наставнических пар или групп.

Для формирования базы наставников, наставляемых и определения направлений, была разработана Google-форма, где каждый педагог указал желаемого наставника и запрос на направление, а также предложил себя в определенном виде наставничества. В результате анкетирования были выявлены 5 направлений, в которых один и тот же педагог мог стать и наставником и наставляемым.

В ДОО создан тьюторский центр «Развивающие Игры Воскобовича» (ООО «РИВ»). Технология направлена на интеллектуально-творческое развитие ребенка, обеспечивает развитие личности в различных видах деятельности, в том числе и у детей с особыми образовательными потребностями. Направление развивающих игр Воскобовича представлено в двух видах «ПРО» (педагоги, работающие более 2 лет с играми Воскобовича) и «Старт» (начинающие работать в этом направлении). На сегодняшний день в детском саду 14 действующих тьюторов развивающих игр Воскобовича, и 9 педагогов с курсами повышения квалификации в ООО «РИВ». Из 10 групп, сформировалось 6 пар, где есть тьютор и наставляемый. Было разработано две модели, одна из которых направлена на внутреннюю среду, вторая на внешнее сотрудничество с образовательными организациями и социальными партнерами. Внутреннее направление: педсоветы, педагогические часы, дуальные занятия, конкурсы внутри детского сада, родительские собрания. Внешнее направление: курирование молодых педагогов, выступления и проведение мероприятий различного уровня.

С каждым годом в нашем ДОО становится все больше коррекционных групп, на сегодняшний день 3 группы общеразвивающие, 6 групп комбинированных и 1 группа компенсирующей направленности. Одной из годовых задач мы ставили совершенствование коррекционной и профилактической работы с детьми в ДОО. Три узких специалиста стали наставниками и проводили консультации, тренинги, семинары, мастер-классы. В этом учебном году наш детский сад стал пилотной площадкой в программе «Модель сетевого взаимодействия образовательных организаций в инклюзивном образовательном пространстве города Новосибирска». Мы не только посещали мероприятия коллег, но и проводили свои.

В условиях цифровизации образовательной среды, с активным применением различных форм дистанционного образования, ИКТ-компетентность становится одной из ведущих для успешной профессиональной деятельности педагога. Большинство наших педагогов владеют программными средствами, умеют выбирать наиболее удобные способы представления информации и организации образовательного процесса, используют ресурсы сети Интернет для получения необходимых профессиональных материалов, на своих страницах размещают педагогические портфолио. По результатам анкетирования педагогов были выявлены трудности в сфере владения техническими средствами монтажа, поэтому работа велась в двух направлениях: совершенствование навыков работы в видео и графическом редакторах.

Важным направлением в работе с кадрами является сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни. Второй год наш инструктор по физической культуре, является куратором и наставником в сетевом взаимодействии между городами «В здоровом теле – здоровый дух». За это время в

коллективе повысился интерес к спортивным мероприятиям. Педагоги стали участниками «Спартакиады членов Профсоюза», «Всероссийского проекта «Человек идущий», «Турнира по волейболу на кубок депутата законодательного собрания В.Д. Червова», сдавали нормы ГТО. Данная внедренная модель наставничества оказалась эффективной:

- повысилось профессиональное мастерство педагогов;
- педагоги стали проявлять инициативу и активность в использовании современных образовательных технологий;
- сформирована открытая среда наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- произошел переход на новый уровень качества предоставляемых образовательных услуг.

Организационно-управленческий проект «Наставничество» как средство повышения профессиональной компетентности педагогов МБДОУ д/с № 150

З.В. Рябцева, заведующий
Н.Г. Конева, старший воспитатель
МБДОУ д/с № 150

Управление дошкольным учреждением должно быть ориентировано на эффективную индивидуальную и коллективную деятельность педагогов, выстроенная система управления в ДОУ позволяет значительно повысить уровень качества образования, профессиональную компетентность педагогов, их способность к профессиональной самоактуализации и саморазвитию, обеспечивает конкурентоспособность дошкольной организации на рынке образовательных услуг.

Так как новое здание нашего ДОУ было открыто после строительства в декабре 2020 года, коллектив детского сада большей частью составили вновь прибывшие молодые педагоги, а это значит, что перед администрацией ДОУ сразу встали вопросы их профессионального самоопределения и развития, в связи с чем была разработана программа формирования педагогического коллектива МБДОУ д/с № 150, которая осуществляется посредством совершенствования профессиональной компетентности педагогов и организации системы наставничества как фактора профессионального роста молодых специалистов. В рамках данной программы была разработана концепция организационно-управленческого проекта «Наставничество» как средство повышения профессиональной компетентности педагогов».

Целью данного проекта стало развитие профессиональных умений и навыков молодых педагогов. К задачам проекта мы отнесли следующие:

- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога через создание индивидуальных образовательных маршрутов;
- оказать поддержку педагогам в освоении передовых педагогических технологий, в том числе ИКТ-технологий в образовательный процесс.

На первом этапе мы выявили уровни развития творческого потенциала, методологической культуры, профессиональных компетенций педагогов МБДОУ д/с №

150, а также провели анализ удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством организации образовательной деятельности. В исследовании принимали участие 25 педагогов ДОО. Согласно опроснику «Каков Ваш творческий потенциал?» (модификация методики Афанасьевой М. Н.); тесту «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л. Г. Поляковой.); анкете компетенций педагогов ДОО, анкете «Удовлетворенность родителей и/или законных представителей качеством организации образовательной деятельности», были выявлены следующие результаты: 52% (13 чел.) имеют достаточный уровень развития творческого потенциала, значительный уровень имеют 2 педагога (8%), а низкий уровень отмечается у 10 педагогов (40%). У педагогов преобладает средний уровень методологической культуры. Анализ удовлетворенности родителей деятельностью ДОО показал: 90% родителей считают, что в ДОО работают квалифицированные и компетентные педагоги и специалисты, 70 % родителей удовлетворены работой администрации ДОО, а 20 % родителей принимают участие в управлении ДОО.

На основном этапе работа в рамках данного проекта включала следующие мероприятия:

- разработка локальных нормативных актов по вопросам внедрения системы наставничества;
- составление плана-графика повышения квалификации педагогических и руководящих работников в соответствии с профессиональными стандартами и контроль его реализации;
- организация обучения педагогов;
- организация обучения административных работников и педагогов внедрению в практику работы цифровых технологий;
- подготовка и реализация плана-графика аттестации педагогических и руководящих работников, индивидуальное методическое сопровождение аттестуемых педагогов;
- методическая деятельность в рамках реализации годового плана работы.

Одна из основных форм работы по проекту – наставническая деятельность, прикрепление педагога-наставника к молодому педагогу. В свою очередь данная деятельность включала в себя:

- изучение основной образовательной программы МБДОУ д/с № 150;
- освоение вместе с наставником новых педагогических технологий и применение их в работе с воспитанниками;
- планирование воспитательно-образовательной работы;
- знакомство начинающего педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды в ДОО;
- знакомство с опытом работы наставника и других педагогов ДОО;
- показ занятий и режимных моментов наставниками для молодых педагогов в разных возрастных группах;
- планирование самообразования начинающих воспитателей и специалистов.

Одной из форм работы по проекту стало расширение спектра современных форм методической работы, в том числе в дистанционном формате. За два года работы мы провели педагогические гостиные, несколько мастер-классов от педагогов-стажистов, осуществляли игровое моделирование и проектную деятельность. К формам работы с молодыми педагогами в рамках проекта мы отнесли создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей; вовлечение начинающего воспитателя и специалиста в научно-методическую работу; участие в конкурсном движении; проведение анализа мероприятий, организованных молодым педагогом; непрерывное профессиональное саморазвитие. Особое внимание мы

уделяем участию педагогов в качестве спикеров в районных методических объединениях, с периодичностью один раз в полтора-два месяца.

Наша работа позволила подвести первые промежуточные итоги. В 2021-2022 учебном году педагоги МБДОУ д/с № 150 приняли участие в таких значимых мероприятиях, как:

- Всероссийский форум «Педагоги России»: «Применение инновационных технологий и методик для развития единой образовательной среды»;
- XI Петербургский международный образовательный форум «Организация полифункциональной образовательной среды ДОО как вектор успешности реализации инклюзивного образования»;
- Всероссийский форум «Педагоги России: инновации в образовании» по программе «Рабочая программа воспитания в ДОО».

Педагоги постоянно повышают свой профессиональный уровень, эффективно участвуют в работе методических объединений, знакомятся с опытом работы своих коллег и других дошкольных учреждений, а также используют все возможности для саморазвития. Все это в комплексе дает хороший результат в организации педагогической деятельности и улучшении качества образования и воспитания дошкольников. В связи с поступлением в 2021 году воспитанников с ОВЗ и открытием группы компенсирующей направленности, педагогический штат пополнился специализированными кадрами: учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог. Указанные специалисты вошли в состав психолого-педагогического консилиума МБДОУ д/с № 150.

На контрольном этапе мы провели диагностику по методикам, которые использовались на первом этапе проекта. Значительный уровень творческого потенциала педагогов увеличился с 8 до 38 %. Высокий уровень методологической культуры показали 42 % педагогов. Увеличились показатели удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг. Повысились профессионализм педагогов, проявление организационно-методических умений и личностных качеств, что свидетельствует об эффективности организационно-управленческого проекта «Наставничество» МБДОУ д/с № 150.

Система наставничества как фактор профессионального роста молодых педагогов в ДОУ

О.М. Медведева, старший воспитатель
М.В. Задохина, учитель-логопед МКДОУ д/с № 74 «Непоседы»

Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии педагога. «Уверен, что мероприятия Года педагога и наставника станут еще одним важным шагом для повышения престижа учительской профессии» – прокомментировал министр просвещения Сергей Кравцов. Термин «наставничество» произошел от слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял великий педагог Константин Дмитриевич Ушинский. Он говорил о том, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века. Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта. Субъектами – наставники, представители структур, организующих наставническую деятельность и сами наставляемые. Различают следующие типы наставничества:

- традиционно-личное (1 наставник – 1 молодой специалист), минимум 4 часа в месяц (на протяжении 1 года);
- групповое (3-4 человека на 1 наставника, вид работы – групповые сессии);
- командное (несколько наставников с небольшими группами специалистов);
- наставничество ровесников (учитель средней школы над учителем начальной школы);
- интернет-наставничество (онлайн наставничество – 1 раз в неделю, от 6 месяцев до 1 года).

В нашем ДОУ практикуется традиционно-личное наставничество. Чего же мы ожидаем от молодого специалиста, пришедшего впервые в дошкольное учреждение? Нам бы хотелось видеть его: профессионально-компетентным, самостоятельно мыслящим, реализующим гуманистические ценности на практике, заинтересованным в инновационных процессах в ДОУ. Личностная профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. С какими трудностями может столкнуться начинающий педагог в начале своего профессионального пути? Это страх собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками и их родителями, боязнь критики администрации и опытных коллег, постоянное волнение из-за боязни что-то не успеть или не выполнить. А в результате имеем педагога, не способного ни на творчество, ни на инновации.

Поэтому в нашем ДОУ с 2017 года разработана и внедрена система работы с молодыми педагогами, которая регламентируется следующими документами: положение о наставничестве; приказ заведующего ДОО об утверждении «Положения о наставничестве»; план работы наставника с молодым специалистом. Цель такой работы – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. Основные задачи, решаемые в процессе работы:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ, оказывать помощь начинающим педагогам.

Для успешной реализации этих задач наставник и молодой педагог должны работать в тесном сотрудничестве. Только в таком тандеме поставленные задачи решаются продуктивно и успешно.

Какие же формы организации работы мы используем в нашем ДОУ? Это и традиционные формы, и инновационные: ознакомительная беседа, анкетирование, наблюдение, консультирование, открытые просмотры НОД, индивидуальных занятий, самостоятельный показ молодым специалистом НОД, анализ работы. Чуть более подробно остановимся на некоторых мероприятиях. Консультации по темам, интересующих молодых специалистов: «Организация работы с детьми с учетом их индивидуальных особенностей (возрастных, дети с ОВЗ и т.д.)», «Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе», «Новые формы работы с родителями» и другие. Со временем молодые специалисты и сами пробуют проводить консультации для коллег, и это у них хорошо получается. Тренинги по запросам молодых специалистов и наставников: «Разработка конспектов интегрированных занятий», «Организация работы по самообразованию (составление плана, написание педагогических проектов, проведение мероприятий)», «Изготовление наглядных пособий, дидактических игр и атрибутов». Мастер-классы: «Проведение открытых занятий», «Работа с ИКТ-презентациями для детей и родителей», «Суд над гаджетами» и другие. Семинары-практикумы:

«Пальчиковая гимнастика и ее значение для малышей», «Система взаимодействия специалистов в ДОУ», «Лучший конспект НОД» и другие; образовательная деятельность (показ, просмотр занятий, помощь в разработке конспектов), индивидуальные занятия (для учителей-логопедов).

Какие же этапы наставничества приходится проходить в работе наставнику и молодому специалисту? Адаптационный этап, основной, самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, контрольно-оценочный. Хотелось бы подробнее остановиться на третьем этапе – самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога. Наставник мотивирует молодого специалиста на:

- создание своего портфолио;
- участие в конкурсном движении;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовку к предстоящей аттестации.

В настоящее время в нашем ДОУ 7 педагогов-наставников: среди них – профессионалы своего дела, опытные воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, которые делятся своим опытом с начинающими педагогами, с радостью и теплотой передают им свои знания и умения. Несмотря на то, что наши молодые педагоги еще только начинают свой путь в профессии, они уже являются лауреатами и победителями профессиональных конкурсов «Педагогический дебют». Лауреатом прошлогоднего городского конкурса в этой номинации стала воспитатель нашего детского сада Головатова Анна Андреевна, а в этом году победителем городского конкурса стала педагог-психолог Горелова Ольга Артемовна, которая также является лауреатом Всероссийского конкурса молодых педагогов в номинации «Молодые педагоги-психологи». В их достижениях, несомненно, заложен большой труд наставников. Только в тесном взаимодействии можно достичь высоких профессиональных результатов.

«Школа молодого педагога» – система методического сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогов на основе наставничества

В.Л. Филинова, старший воспитатель МБДОУ д/с № 333

На современном этапе развития системы образования в нашей стране большое внимание уделяется его качеству. В реализуемом с 2019 года Национальном проекте «Образование» одной из основных целей значится обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования. В состав национального проекта «Образование» среди прочих входят два федеральных проекта, определяющих стратегию развития профессионального образования педагогических работников. Во-первых, это федеральный проект «Учитель будущего». В рамках его реализации сейчас обсуждается национальная система педагогического роста, которая предполагает наличие не только вертикальной его формы (учитель – завуч – директор или воспитатель – старший воспитатель – заведующий), но и горизонтальной, отражающей профессиональные достижения, например, «педагог-мастер» или «педагог-наставник». Во-вторых, это федеральный проект «Молодые профессионалы», основной задачей которого является модернизация профессионального образования, в том числе с помощью внедрения адаптивных практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

В последние годы появилось множество программ профессиональной переподготовки кадров, позволяющих в короткие сроки получить новую профессию, однако качество такого образования порой оставляет желать лучшего. Это происходит на фоне дефицита кадров педагогических специальностей, поэтому проблему профессиональной компетентности педагогов приходится решать непосредственно в

дошкольном образовательном учреждении. Система методического сопровождения в детском саду ориентирована на образ среднего педагога, имеющего базовые знания и умения. Однако на практике обучение молодых специалистов часто начинается с самых азов.

Данная ситуация актуализирует потребность в реорганизации системы сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогов в ДОО с учетом стратегических задач развития образования в РФ и включением методов ликвидации образовательных пробелов у молодых педагогов, адаптации к особенностям образовательного учреждения и преемственности практического опыта, накопленного педагогическим коллективом в ДОО.

Для решения данной проблемы в нашем детском саду мы разработали проект «Школа молодого педагога», целью которого является создание системы методического сопровождения профессионального роста молодых педагогов на основе наставнической деятельности. Задачи проекта:

- Организовать практико-ориентированное обучение молодых педагогов на основе их индивидуальных образовательных потребностей.
- Адаптировать профессиональную деятельность молодых педагогов к особенностям уклада ДОО.
- Обеспечить профессиональную преемственность в педагогическом коллективе через наставничество.
- Способствовать профилактике и преодолению профессионального выгорания за счет формирования горизонтальной системы профессионального роста педагогов.
- Повышать общий уровень профессиональной компетентности педагогического коллектива ДОО, обеспечивающий высокое качество дошкольного образования.

Задачи проекта связаны не только с обучением, адаптацией молодых педагогов на рабочем месте, в их число мы включили задачу по снижению уровня профессионального выгорания педагогов-стажистов, предположив, что наставническая деятельность поможет им обобщить свой профессиональный опыт, вычленив свои сильные профессиональные стороны, свои достижения и в результате преодолеть выгорание. Возможно, это произойдет в долгосрочной перспективе.

Для реализации наставнической деятельности нами была разработана горизонтальная система профессионального роста педагогических работников в ДОО, которая подразумевает возможность присвоения профессионального статуса педагога такого, как «педагог-методист» или «педагог-наставник», отражающего его профессиональный уровень без смены должностного уровня.

«Школа молодого педагога» включает в себя две формы работы с молодыми педагогами:

- групповую (цикл тематических семинаров);
- индивидуальную (работа с индивидуальным наставником: взаимопосещение занятий, помощь в ведении документации, в подготовке утренников, во взаимодействии с родителями и др.).

Кроме того, вместе с педагогом-наставником, отрабатываются домашние задания, полученные на семинарах с помощью специально разработанных карт рефлексии. Семинары начинаются в октябре и проводятся два раза в месяц. До этого времени молодой специалист начинает работать, получает собственные впечатления от практической деятельности, накапливает некоторый опыт, который затем сможет отразить. На подготовительном этапе формируется перспективно-тематический план групповой работы с молодыми специалистами

Темы семинаров распределяют между собой опытные педагоги, которые получают статус «педагог-методист». Они готовят и проводят семинары по следующей структуре:

- теоретическая (или нормативная) основа;
- примеры из практики;
- ответы на вопросы (свободное общение);
- домашнее задание.

Таким образом, семинары получаются практико-ориентированными, так как проводятся педагогами-практиками, а теоретические знания подкрепляются примерами из их профессиональной деятельности.

Каждому молодому педагогу назначается педагог-наставник для работы по индивидуальному наставничеству. Педагоги-наставники подбираются с учетом индивидуальных предпочтений, профессиональных навыков и особенностей характера. Деятельность ведется в соответствии с индивидуальным планом наставничества, ориентирована на индивидуальные затруднения молодого педагога, помощь в практических видах профессиональной деятельности, включает отработку домашнего задания с семинаров «Школы молодого педагога» и работу по картам рефлексии профессиональной деятельности, а также неформальное профессионально-личностное общение.

Карты заполняются молодыми педагогами по видам профессиональной деятельности, которые необходимо отработать в качестве домашнего задания в соответствии с темами семинаров. Карты содержат цель и задачи деятельности, ожидаемый результат, этапы реализации деятельности, а также положительные и отрицательные фактические результаты, которые определяет сам молодой специалист. Затем карта обсуждается с педагогом-наставником и формулируются выводы. Таким образом, происходит анализ и рефлексия молодым специалистом своей педагогической деятельности и приобретаемых навыков, а педагогу-наставнику карта помогает наглядно представить общую картину деятельности и локализовать возникающие проблемы, что упрощает оказание помощи.

По окончании курса «Школы молодого педагога» было проведено итоговое мероприятие «Посвящение в педагоги ДОО», где участники школы прочитали «Клятву педагога» и получили медали «Педагог МБДОУ д/с 333» из рук заведующего.

Эффективность реализации данной системы мы оценивали по нескольким параметрам:

- уровень повышения профессиональной компетентности молодых педагогов;
- успешность профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе и к особенностям ДОО;
- уровень профессионального выгорания педагогов-стажистов.

В качестве методов оценки использовали:

- анкетирование молодых педагогов до и после реализации проекта для оценки уровня профессиональной компетентности;
- самоанализ профессиональной деятельности молодого педагога за год;
- отчет о наставнической деятельности педагога-наставника по завершении курса;
- тестирование педагогов-стажистов, участвовавших в работе «Школы молодого педагога», на уровень профессионального выгорания в начале и в конце учебного года.

В результате реализации проекта «Школа молодого педагога» в ДОО была сформирована и апробирована система методического сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов за счет формирования горизонтальной системы профессионального роста педагогических работников на основе наставнической

деятельности. Молодые педагоги повысили свою профессиональную компетентность. Был организован процесс преемственности профессионального опыта в коллективе.

Данный проект был представлен на Международный конкурс эффективной организации образовательных отношений «Прометей», где был удостоен золотой медали.

Направленное наставничество в ДОУ

Т.Н. Меньших, учитель-логопед
МАДОУ д/с № 44 «Мозаика»

Первым профессиональным наставником был древнегреческий герой Ментор, давший имя всем будущим поколениям наставников, друг Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою.

Проблема наставничества остро стоит и в наше время, потому что сейчас одним из главных конкурентных преимуществ является профессионализм, квалификация и компетентность специалистов любой организации.

Наставническое направление в функционировании нашего ДОУ является одним из основных. По мере увеличения в детском саду количества комбинированных групп увеличивался и штат учителей-логопедов. Лучшими логопедами, исходя из нашего опыта, становятся воспитатели комбинированных групп, которые сначала видят работу специалиста изнутри, а затем повышают свой теоретический уровень.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним опытным педагогом закрепляется несколько молодых коллег, и индивидуальным; прямым – при непосредственном контакте с человеком не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке и опосредованным – путем советов, рекомендаций.

В тот период, когда в нашем ДОУ работали два логопеда-стажиста и три молодых специалиста, наставничество носило индивидуальный характер, причем наставника молодой педагог интуитивно выбирал себе сам, без назначения администрацией. Такое наставничество было ситуативным, эпизодическим, осуществлялось по запросу начинающих педагогов. Опытные логопеды нашего детского сада отличаются профессиональной щедростью и умением создавать для начинающих комфортную психологическую обстановку. С увеличением количества комбинированных групп и приходом молодых логопедов наставничество стало системным направлением.

Каждый из нас оценивает и знает свои сильные и слабые стороны профессиональной деятельности. У любого специалиста что-то получается лучше, эффективнее. Поэтому мы решили перейти от индивидуальной модели к направленной модели наставничества. Опытные педагоги были закреплены, как кураторы основных направлений работы молодых логопедов.

Нормативно-правовое сопровождение предполагает, что молодой специалист самостоятельно знакомится с документами федерального и регионального уровня (Закон «Об образовании», примерные адаптированные программы и т.д.), а вот создание рабочих программ логопеда, адаптированных образовательных программ и ведение локальной документации требует помощи стажистов.

В нашем ДОУ логопедами разработаны подходы и критерии диагностического обследования детей, с которыми молодые логопеды точно нигде не встречались. Поэтому опытные коллеги просто обязаны познакомить их с особенностями данной диагностики, представить инструментарий и обследуемые показатели.

В понятие методического наставничества входит оказание помощи по конкретным направлениям работы логопеда, ведь у кого-то из наставников лучше получается работа над звукопроизношением, у кого-то над лексико-грамматическим строем и связной речью,

один успешен в формировании фонетико-фонематических процессов и подготовке к обучению грамоте, другой увлечен логоритмическим воспитанием. В это же направление у нас включено и технологическое сопровождение. В этом аспекте у нас происходит взаимное наставничество. Мы даем наставляемым традиционные приемы, методы, а они приобщают нас к инновационным технологиям. Так, балансировочные доски появились в саду по инициативе молодых логопедов.

Одной из проблемных сторон работы молодых педагогов является выстраивание отношений с родителями. Тут как раз очень важна поддержка умудренных опытом коллег. Как выстроить консультирование, как получить обратную связь – во всех этих вопросах помогут наставники.

Одним из показателей успешности наставничества служит то, что молодой специалист готов и может себя и свой, пусть не большой, опыт презентовать на разных уровнях педагогического сообщества. Самыми важными задачами наставника в этом направлении мы видим мотивацию молодых коллег, нацеливание их на ситуацию успеха. Наставническая деятельность может оказываться в различных формах: взаимные посещения и анализ занятий, мастер-классы, консультирование, практический показ отдельных приемов, совместное планирование, анкетирование.

В условиях конкуренции образовательных организаций особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов способствуют решению этой проблемы. Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Результатом профессиональной поддержки молодых логопедов в нашем ДОУ является то, что после первого же года работы они аттестуются, транслируют свой опыт на различных педагогических площадках, участвуют в профессиональных конкурсах. Так, логопед с двухлетним стажем стала лауреатом Всероссийского конкурса «Педагогический дебют».

Еще одним показателем успешности наставничества служит делегирование обязанностей молодым коллегам. Руководитель муниципального методического объединения учителей-логопедов имеет стаж пять лет, а другой логопед с таким же стажем отвечает за реализацию проекта по взаимодействию со школой № 213 «Открытие». Специалист с двухлетним опытом назначен секретарем консилиума и куратором ресурсной площадки городского проекта. Молодой дефектолог с октября 2022 года отвечает за работу районного методического объединения учителей-дефектологов. Такого опыта у нас в районе еще не было, но мы уверены, что с нашей поддержкой молодые руководители добьются успехов.

С каждым годом растет количество детей с ОВЗ, будут открываться новые комбинированные группы, а значит, к нам будут приходить молодые специалисты. Поэтому можно сказать, что наставничество – это непрекращающийся процесс. И скоро наши молодые логопеды станут передавать опыт следующему поколению коллег.

Наставничество в работе учителя-логопеда

Л.С. Тюлькина, учитель-логопед
МБДОУ д/с № 6

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала. Что же включает в себя само понятие наставничества? Безусловно, наставничество – способ передачи знаний, а также навыков и умений молодому специалисту, которые идут от более опытного и знающего человека. Наставничество является определенным типом подготовки молодого специалиста, при котором его занятость происходит под наблюдением и поддержкой опытного в данной сфере наставника. Но, все-таки, наставничество – это, прежде всего диалог, целью которого будет помочь начинающему специалисту понять специфику профессионального языка и технологию работы. Несомненно, в данном направлении работы должна быть готовность, как начинающего логопеда, так и наставника к совместной работе.

В области логопедии, как и в другой области, существует большое количество видов наставничества. Формы организации взаимодействия могут быть разными – беседы, консультации, обсуждения, практические мероприятия. Данный вид наставничества предполагает постоянный контакт с наставником-педагогом, общение в разных видах деятельности. Не менее актуальная форма взаимодействия – это ежедневные педагогические пятиминутки.

Мы хорошо понимаем, как сложно и даже страшно начинающему специалисту. Это определенная неуверенность во взаимодействии с детьми и с родителями. Все мы помним, как в начале своего педагогического пути мы учим детей и сами учимся вместе с ними. А ведь в нашей работе нет запаса времени, мы в самом начале работы переживаем за итоговый результат.

Первое, что необходимо – познакомить специалиста с методической литературой, данной литературы много, в ней трудно ориентироваться начинающему специалисту, поэтому предлагаем ту, которая практически проверена, полезна и удобна. Далее в процессе работы специалист будет сам менять, добавлять, расширять список литературы, необходимый для работы. Оказываем помощь при составлении рабочей программы учителя-логопеда. Затем знакомимся с документацией, с которой работает учитель-логопед. Совместно мы проводим обследование ребенка и составляем индивидуальный маршрут, речевую карту. Вместе составляем циклограмму рабочего времени. Далее – организация индивидуальной работы с ребенком на коррекционных занятиях с учетом структуры дефекта, стилей педагогического общения с детьми, разбор сложных случаев, нахождение путей решения.

В процессе работы проводим мастер-классы по разработке индивидуальных, фронтальных, подгрупповых занятий. Для оказания методической помощи педагогу посещаем отдельные занятия, даем рекомендации и советы, как закрепить успех или как преодолеть неудачу. Регулярно проводим совместные консультации для родителей с целью поддержания молодого специалиста.

В конце учебного года совместно анализируем профессиональные качества, которыми обладает специалист, отмечаем слабые и сильные стороны, ищем пути решения проблем и принимаем решения для дальнейшего совершенствования.

Наставничество в работе учителя-логопеда способно позволить молодым специалистам быстро адаптироваться к работе, а также почувствовать необходимую уверенность в собственных силах, оно способно принести пользу и наставнику. Работая с молодыми специалистами-логопедами, еще больше повышаешь уровень своих профессиональных навыков, приобретаешь новый взгляд на собственную

профессиональную деятельность. А самое главное – это то, происходит становление нового прекрасного специалиста, что усиливает учреждение в целом, а это так ценно в нашей сложной и нужной работе!

Наставничество как способ развития профессиональных компетенций специалистов

Е.В. Милякова, учитель-логопед
МАДОУ д/с № 16

В условиях модернизации системы образования Российской Федерации значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам. В современных условиях непросто работать начинающим учителям-логопедам, воспитателям комбинированных, компенсирующих групп. Им приходится самостоятельно изучать всю нормативно-правовую документацию, постоянно отслеживать изменения, которые происходят очень часто, подбирать и апробировать различные методики по коррекционной работе с детьми, вести отчетную документацию.

Особенностью работы молодого специалиста является то, что он с первого дня имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя-логопеды, воспитатели с многолетним стажем, а руководство, родители, коллеги часто ожидают от него столь же безупречного профессионализма. Вхождение в новую деятельность молодых специалистов сопровождается высоким психологическим напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В связи с этим, молодым педагогам нужно целенаправленно и осознанно помогать, создавая необходимые условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

Проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного педагога, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В нашем учреждении был разработан долгосрочный проект «Наставничество». Срок реализации проекта один год. Цель проекта: помочь профессиональному становлению молодого учителя-логопеда войти в профессиональное образовательное пространство; способствовать его профессиональному самоопределению, творческой самореализации; содействовать проектированию профессиональной карьеры; помочь войти в профессиональную самостоятельную деятельность.

Задачи:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их к участию в инновационной деятельности;
- сопровождать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создавать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Механизм реализации проекта «Наставничество» представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности начинающего педагога:

- пропедевтическая адаптационная работа;
- сопровождение начинающего педагога;
- организация профессиональной коммуникации.

Реализация проекта осуществляется путем организации различных форм методической работы: тренинги, консультации, анкетирование, самообразование и др.

Педагогическая профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому помогает опытный педагогический коллектив учреждения. В профессиональном становлении начинающего педагога имеет значение наличие педагогических способностей, состоящих из таких компонентов, как:

- дидактические – искусство передавать знания в доступной форме;
- конструктивные – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;
- экспрессивные – умение в свое объяснение уместно включить юмор, доброжелательную иронию, шутку;
- коммуникативные – правильный подход к ребенку в процессе обучения и воспитания;
- способность распределять внимание – широкий обзор внимания, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;
- актерские – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть добрым, строгим, спокойным, но всегда объективным и справедливым;
- умение контролировать все свои слова, поступки, действия, настроение.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов. Значительное внимание уделяется такой форме индивидуальной методической работы как консультации. Начинающие педагоги получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов занятий, рекомендации. Неопытный педагог получает помощь не только от наставника, но и от руководителя учреждения, заместителя руководителя, учителя-логопеда, психолога, опытных педагогов.

Реализация проекта будет способствовать:

- адаптации начинающих педагогов в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Когда в наш коллектив пришли молодые специалисты, в начале учебного года мы постарались наметить план работы на учебный год, оформить всю документацию на каждого ребенка имеющего ОВЗ, провести диагностику на начало учебного года, заполнить рабочие тетради для того, чтобы педагогу было легче отслеживать уже проведенную коррекционную работу с ребенком. Совместно подбирали учебный материал для проведения индивидуальных и подгрупповых занятий. Привлекали к плодотворному сотрудничеству воспитателей, с которыми еженедельно проводились консультации. Во время консультаций обсуждаются сложности в преодолении речевых нарушений у воспитанников и пути их преодоления.

В конце учебного года запланировано подведение итогов реализации проекта, для того, чтобы иметь представление о том, что получилось реализовать, что требует возможного дополнения, корректировки с целью дальнейшей реализации проекта в дошкольном учреждении.

Дети – наставники

Бахтанова Т. А., воспитатель,
Гохвайс И. В., старший воспитатель,
Кабирова Н. И., учитель-логопед,
Киргизова Е. В., учитель-логопед,
МКДОУ д/с № 38

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ставит перед педагогами целевые установки, одной из которых является создание условий социальной ситуации развития дошкольников. «П. 3.2.5. одним из условий, необходимых для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, предполагает: ...построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее – зона ближайшего развития каждого ребенка), через: создание условий для овладения культурными средствами деятельности; ...организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей».

В статье представлен опыт работы детского сада по организации детского наставничества через такие формы, как: круглый стол с первоклассниками «Спроси меня о школе»; коррекционный час, с использованием технологии «Меняющийся лидер», детское содружество «Экскурсовод».

Ежегодно все детские сады отпускают своих воспитанников в школьный мир, наш детский сад не исключение. Во втором полугодии мы проводим тематическое изучение «Готовность к школе», в результате, которого все чаще у дошкольников выявляется тревожность и страх перед школой.

С чем же связан этот страх? Ответ лежит на поверхности. Во-первых, чаще всего, страх связан с эмоциональным состоянием родителей, они транслируют ребенку, что школа – это ответственность, нагрузка, ты можешь не справиться. Во-вторых, это старшие дети – школьники в семье, которые, иногда шутя, говорят дошкольнику «в садике лучше, там можно играть, спать, гулять, а в школе плохо: надо уроки делать, вставать рано, там все по-новому». В-третьих, часто дошкольник становится свидетелем подготовки домашнего задания старших детей, а это совсем не формирует положительное отношение к школе.

Мы решили развеять страхи выпускников перед школой не беседами со взрослыми о том, как в школе хорошо, а информацией из уст детей, которые еще недавно были дошколятами. Такую форму работы мы назвали «Круглый стол с первоклассниками «Спроси меня о школе». В роли экспертов, которые отвечают на вопросы детей из подготовительных групп, стали первоклассники, выпускники детского сада.

Механизм работы простой. На этапе подготовки к встрече с первоклассниками воспитатели проводят опрос выпускников по методу трех вопросов на тему «Школа»: «Что я знаю о школе?», «Что я хочу узнать?», «Где я могу узнать?». Анализ вопросов, показал, что дошколят интересует больше не сама школа, а то, как строятся взаимоотношения с одноклассниками, учителем, старшими школьниками. Примеры вопросов: «Как найти друзей?», «Нравится ли ученикам учитель, если нет, то хотели бы они поменять его?», «Откуда в школе такие умные учителя?», «Обижали вас старшие школьники?». Еще один блок вопросов был связан с бытовыми условиями. «Где кормят в школе?», «Тяжелый ли рюкзак?», «Можно ли выходить из класса?», «Чем (кроме уроков)

еще занимаются в школе?», «Сколько времени нужно быть в школе?», «Вас водят в школу?»».

Далее, по результатам опроса проводится беседа с первоклассниками, определяются узкие темы, которые интересуют дошколят, первоклассникам предлагается вспомнить свой положительный опыт по этому вопросу, так как нам важно, чтобы опыт был именно положительным.

Круглый стол проходит спустя неделю после беседы, в музыкальном зале. Все, как у взрослых: эксперты-первоклассники, в составе 10-12 человек, отвечают на вопросы дошкольников. Право задать вопрос определяется табличкой, которую поднимает ребенок. После круглого стола воспитатель проводит беседу с дошкольниками, выясняет, все ли было понятно, получен ли ответ на вопрос, остались ли еще вопросы? А дети-эксперты делятся своими впечатлениями: какой вопрос был самым сложным (веселым, грустным), были ли у вас похожие вопросы в прошлом году, можно ли сказать, что вы помогли ребятам побороть тревогу перед школой?

В заключительной части круглого стола эксперты оставляют пожелания для будущих первоклассников, обмениваются сувенирами и исполняют гимн детского сада «Добрый мир «Вдохновения»».

Роль взрослого в дошкольном детстве бесспорно велика, но для полноценного развития ребенка необходимо общение со сверстниками, получение опыта от сверстника и трансляция своего. Для более эффективной реализации образовательных и коррекционных задач было принято решение апробировать такую форму работы детского наставничества, как «Меняющийся лидер». В старшей и подготовительной группах комбинированной направленности с пребыванием детей с ТНР, был запущен проект «Что одному не по силу, то легко коллективу». Проект реализовывался два раза в неделю в течение года. Были поставлены задачи:

- организовывать различные виды деятельности, позволяющие реализовать коррекционно-образовательные задачи (развитие мелкой моторики, координации речи с движением, артикуляционного аппарата, развитие фонематических процессов, навыков языкового анализа и синтеза, совершенствование лексико-грамматической стороны речи и т.д.);
- организовывать детей в микрогруппы по сформированным навыкам в большей или меньшей степени для реализации коррекционных задач на основе взаимопомощи (ребенок получит возможность реализоваться в том, что является его сильной стороной, и получать помощь в том, в чем он слабее, появится чувство уверенности);
- формировать ощущение значимости ребенка через включение в совместную деятельность со сверстниками, побуждать проявлять осознанное и решительное желание что-то начать, предпринять и сделать (ребенок сможет правильно объяснить другим детям, помочь, показать алгоритм выполнения действий и действовать по собственной инициативе);
- формировать мотивацию и предпосылки к учебной деятельности; воспитывать у ребенка образцы и нормы поведения: умение договариваться, выражать свои эмоции, учитывать интересы других, оказывать помощь и быть готовым принимать ее, устанавливать доверительный контакт.

На подготовительном этапе проекта были определены «наставники» – дети, с более сформированными навыками (дети без ТНР), которые в течение года под руководством педагогов организовывали детское наставничество с детьми ТНР. Основным критерием отбора «наставников» являлась инициативность и увлеченность ребенка какой-либо деятельностью и желанием поделиться этим с другими детьми. Детей-наставников выбирали в ходе наблюдения во время игровой деятельности, в режимных моментах:

наблюдали, какие игры предпочитает, умеет ли сотрудничать, оказывать помощь другим детям и т.п.

Сначала мы создавали ситуации, с помощью которых доносили важность и необходимость помощи воспитателю, учителю-логопеду, поэтому дети с большим удовольствием откликались на просьбу выучить и показать новую пальчиковую игру или разучить считалку с другими детьми. Разученные игры и загадки дети показывали в режимных моментах в течение недели. Если кто-то из детей усваивал новый материал быстрее и успешнее других детей и проявлял инициативу, ему доверяли провести новые игры.

Педагоги отработывали алгоритм (инструкцию) выполнения той или иной деятельности с ребенком-наставником: обучали правильному проговариванию инструкции, доступной для детского понимания. Был разработан примерный план разных видов деятельности детей, исходя из поставленных задач учителя-логопеда (организованы различные центры, исходя из видов деятельности).

В зависимости от количества детей, их делили на микрогруппы, которые были организованы в том или ином центре, по сформированности навыков. Здесь можно использовать такие приемы: например, раздать детям цветные фишки трех цветов: детям со сформированными навыками – зеленые, с менее сформированными – желтые, и с самыми слабыми навыками – синие. Попросить детей объединиться в соответствии с цветом. Ребенок с зеленой фишкой может объединиться с 1-2 детьми (исходя из количества детей) из команды желтых, синих (или раздать разрезанные геометрические фигуры и т.п.). В каждом центре находился ребенок-наставник.

Детям давали возможность выбора того, с кем будет общение, чтобы у детей появилась возможность увидеть друг друга другими глазами, сблизиться и выстроить новые взаимоотношения, повысить свои коммуникативные навыки.

Обязательно включали упражнения и игры на развитие мелкой моторики, артикуляционного аппарата, развитие фонематических процессов, навыков языкового анализа и синтеза, совершенствование лексико-грамматической стороны речи. Распределяли эти игры и упражнения по разным по центрам (за столами, на ковре). Включали какую-нибудь совместную работу, в которой принимают участие все дети. Как правило, это: аппликация, лепка из пластилина, составление коллажей, работа с конструктором. Обязательно сообщаем детям цель их деятельности. Например, строим вместе зоопарк, а потом вместе составляем рассказ о зоопарке, создаем рисунки для создания альбома. Или лепим «Дерево дружбы» для выставки или создаем коллаж нашего города. Такая работа может быть не на один-два раза, а большее количество раз, объединяя лексические темы, например:

- I день – рисуют дома с разной этажностью (прилагательные: одноэтажные, двухэтажные и т.п.), приклеивают;
- II день – обводят по трафарету машины, их штрихуют, раскрашивают (обогащение словаря по теме: виды транспорта, части транспорта), приклеивают;
- III день – вырезают и приклеивают изображения достопримечательностей г. Новосибирска.

Таким образом, объединяются такие лексические темы как: «Мой город Новосибирск», «Транспорт», «Моя улица, мой дом» и т.д. Или создают пластилиновую азбуку – лепят буквы, с которыми познакомились, украшают их разным материалом (бусинами, природным материалом, крупами).

Для повышения мотивации в группе создали плакат «Я могу научить», на нем представлены фотографии детей, к которым можно обратиться за помощью в освоении какой-либо игры, каких-либо видов деятельности. В роли наставников могут поучаствовать и дети с менее сформированными навыками (дети с ТНР). Периодически

плакат обновляется новыми наставниками. У детей появляется большое желание быть тоже чем-то полезным, стать незаменимым помощником, а самое главное повышается мотивация к учебной деятельности.

Положительные стороны проведения коррекционного часа, с применением технологии «Меняющийся лидер»:

- у многих детей повысилась самооценка, ребенок почувствовал свою значимость в коллективе;
- дети смелее стали брать на себя роль наставника, лидера;
- у детей появились навыки: показать действие по алгоритму, объяснить ход выполнения, а также, инициативность в деятельности и в общении;
- вырос интерес к дидактическим играм (на развитие фонематических процессов, лексико-грамматической стороны речи);
- повысились коммуникативные способности (диалогическая, монологическая речь);
- детям нравятся такие совместные игры;
- наблюдается положительная динамика во взаимоотношениях детей: дети чаще стали оказывать помощь друг другу, пытаться договариваться, учитывать интересы других детей.

Как можно понять, что знания у ребенка закрепились, они усвоены? Понять это можно, когда ребенок готов делиться знаниями, научить любого человека из окружения тому, что умеет сам.

Как устроен детский сад, какие выставки у нас проходят, кто расскажет малышам и их родителям на собрании «Давайте познакомимся!» о территории детского сада, о кружках? У нас это делают дети. Организация экскурсий, где дети – экскурсоводы – еще одна форма, через которую мы реализуем направление работы по детскому наставничеству. В содружество «Экскурсовод» входят дети старших и подготовительных групп. Выстраивая работу с экскурсиями, мы опирались на определение Николая Павловича Анциферова: «Экскурсия – есть прогулка, ставящая своей задачей изучение определенной темы на конкретном материале, доступном созерцанию». При подготовке экскурсии важно учитывать ее основные признаки: экскурсовод, проводящий экскурсию; экскурсанты; показ экскурсионных объектов на месте их расположения; тема экскурсии; маршрут передвижения участников экскурсии; интерактивное включение участников; тайминг.

Поддержание интереса к экскурсии возможно только при наличии реального экскурсовода, его эмоций, его внимания, живой речи. Экскурсантами могут быть группа родителей, группа или подгруппа детей. Количество объектов, которые будут представлены в процессе экскурсии, зависят от возраста участников, формата экскурсии (стационарная, передвижная).

Тема экскурсии зависит от направления работы и экскурсантов. Например, тема «Малыши-кругляши» была представлена для детей групп раннего возраста, а тема «Видовые точки «Экологической тропы детского сада» была заявлена для родительского собрания.

Маршрут разрабатывается заранее, продумываются смысловые точки, которые способствуют подкреплению внимания у экскурсантов. При проведении экскурсии по персональной выставке рисунков, экскурсантам предлагается оставить отзыв в виде сердечка тому рисунку, который больше всего понравился.

Интерактивное включение участников следует из смысловых точек: вопросы, примеры из личного опыта экскурсантов, уместная деятельность. При подходе к очередной видовой точке, экскурсантам предлагается сначала отгадать загадку о том объекте, о котором дальше пойдет речь. Продолжение экскурсии зависит от возраста экскурсантов, определяется рамками не менее пяти и не более двадцати минут.

Экскурсии, которые были проведены у нас в детском саду: «Кустарники на территории детского сада»; «Знакомство с «Экологической тропой» с использованием аудиогuida; «Малыши-кругляши»; экскурсия с использованием макетов «Морской бой», «Воздушный бой»; «Огород – инструкция по применению», с использованием QR-кодов.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наш опыт работы с дошкольниками позволяет создавать базу для формирования компетенций наставника, как субъекта образовательных отношений готового поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки и самореализации наставляемого.