

ISSN 2072-0297

МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

СПЕЦВЫПУСК

Методическая копилка педагогов
дошкольных образовательных
учреждений г. Волжского 2023 -
год Наставника и Педагога

Является приложением к научному журналу
«Молодой ученый» № 29 (476)

31.1
2023

Молодой ученый

Международный научный журнал

№ 29.1 (476.1) / 2023

Издается с декабря 2008 г.

Выходит еженедельно

Отв.за Спецвыпуск — Апраткина Елена Николаевна, заведующий МДОУ «Детский сад № 102 «Зоренька» г. Волжского Волгоградской области

Главный редактор: Ахметов Ильдар Геннадьевич, кандидат технических наук

Редакционная коллегия:

Жураев Хусниддин Олтинбоевич, доктор педагогических наук (Узбекистан)

Иванова Юлия Валентиновна, доктор философских наук

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук

Кошербаева Айгерим Нуралиевна, доктор педагогических наук, профессор (Казахстан)

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук

Лактионов Константин Станиславович, доктор биологических наук

Сараева Надежда Михайловна, доктор психологических наук

Абдрасилов Турганбай Курманбаевич, доктор философии (PhD) по философским наукам (Казахстан)

Авдюк Оксана Алексеевна, кандидат технических наук

Айдаров Оразхан Турсункожаевич, кандидат географических наук (Казахстан)

Алиева Тарана Ибрагим кызы, кандидат химических наук (Азербайджан)

Ахметова Валерия Валерьевна, кандидат медицинских наук

Бердиев Эргаш Абдуллаевич, кандидат медицинских наук (Узбекистан)

Брезгин Вячеслав Сергеевич, кандидат экономических наук

Данилов Олег Евгеньевич, кандидат педагогических наук

Дёмин Александр Викторович, кандидат биологических наук

Дядюн Кристина Владимировна, кандидат юридических наук

Желнова Кристина Владимировна, кандидат экономических наук

Жуйкова Тамара Павловна, кандидат педагогических наук

Игнатова Мария Александровна, кандидат искусствоведения

Искаков Руслан Маратбекович, кандидат технических наук (Казахстан)

Калдыбай Кайнар Калдыбайулы, доктор философии (PhD) по философским наукам (Казахстан)

Кенесов Асхат Алмасович, кандидат политических наук

Коварда Владимир Васильевич, кандидат физико-математических наук

Комогорцев Максим Геннадьевич, кандидат технических наук

Котляров Алексей Васильевич, кандидат геолого-минералогических наук

Кузьмина Виолетта Михайловна, кандидат исторических наук, кандидат психологических наук

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)

Кучерявенко Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук

Лескова Екатерина Викторовна, кандидат физико-математических наук

Макеева Ирина Александровна, кандидат педагогических наук

Матвиенко Евгений Владимирович, кандидат биологических наук

Матроскина Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук

Матусевич Марина Степановна, кандидат педагогических наук

Мусаева Ума Алиевна, кандидат технических наук

Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук (Казахстан)

Паридинова Ботагоз Жаппаровна, магистр философии (Казахстан)

Прончев Геннадий Борисович, кандидат физико-математических наук

Рахмонов Азизхон Боситхонович, доктор педагогических наук (Узбекистан)

Семахин Андрей Михайлович, кандидат технических наук

Сенцов Аркадий Эдуардович, кандидат политических наук

Сенюшкин Николай Сергеевич, кандидат технических наук

Султанова Дилшода Намозовна, доктор архитектурных наук (Узбекистан)

Титова Елена Ивановна, кандидат педагогических наук

Ткаченко Ирина Георгиевна, кандидат филологических наук

Федорова Мария Сергеевна, кандидат архитектуры

Фозилов Садриддин Файзуллаевич, кандидат химических наук (Узбекистан)

Яхина Асия Сергеевна, кандидат технических наук

Ячинова Светлана Николаевна, кандидат педагогических наук

Международный редакционный совет:

Айрян Заруи Геворковна, кандидат филологических наук, доцент (Армения)
Арошидзе Паата Леонидович, доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)
Атаев Загир Вагитович, кандидат географических наук, профессор (Россия)
Ахмеденов Кажмурат Максutowич, кандидат географических наук, ассоциированный профессор (Казахстан)
Бидова Бэла Бертовна, доктор юридических наук, доцент (Россия)
Борисов Вячеслав Викторович, доктор педагогических наук, профессор (Украина)
Буриев Хасан Чутбаевич, доктор биологических наук, профессор (Узбекистан)
Велковска Гена Цветкова, доктор экономических наук, доцент (Болгария)
Гайич Тамара, доктор экономических наук (Сербия)
Данатаров Агахан, кандидат технических наук (Туркменистан)
Данилов Александр Максимович, доктор технических наук, профессор (Россия)
Демидов Алексей Александрович, доктор медицинских наук, профессор (Россия)
Досманбетов Динар Бакбергенович, доктор философии (PhD), проректор по развитию и экономическим вопросам (Казахстан)
Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)
Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)
Игисинов Нурбек Сагинбекович, доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)
Кадыров Кутлуг-Бек Бекмурадович, доктор педагогических наук, и.о. профессора, декан (Узбекистан)
Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)
Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Россия)
Колпак Евгений Петрович, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)
Кошербаева Айгерим Нуралиевна, доктор педагогических наук, профессор (Казахстан)
Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)
Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)
Кыят Эмине Лейла, доктор экономических наук (Турция)
Лю Цзюань, доктор филологических наук, профессор (Китай)
Малес Людмила Владимировна, доктор социологических наук, доцент (Украина)
Нагервадзе Марина Алиевна, доктор биологических наук, профессор (Грузия)
Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)
Прокопьев Николай Яковлевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)
Прокофьева Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)
Рахматуллин Рафаэль Юсупович, доктор философских наук, профессор (Россия)
Ребзев Максим Борисович, доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)
Сорока Юлия Георгиевна, доктор социологических наук, доцент (Украина)
Султанова Дилшода Намозовна, доктор архитектурных наук (Узбекистан)
Узаков Гулом Норбоевич, доктор технических наук, доцент (Узбекистан)
Федорова Мария Сергеевна, кандидат архитектуры (Россия)
Хоналиев Назарали Хоналиевич, доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)
Хоссейни Амир, доктор филологических наук (Иран)
Шарипов Аскар Калиевич, доктор экономических наук, доцент (Казахстан)
Шуклина Зинаида Николаевна, доктор экономических наук (Россия)

На обложке изображен *Говинд Сахарам Сардесаи* (1865–1959), более известный под именем Риясаткар Сардесаи, — историк из Индии, автор первой истории народа маратхи в восьми томах, охватывающей период более чем в 1000 лет. Он также написал трехтомную «Новую историю маратхов» на английском языке.

Говинд Сахарам Сардесаи происходил из знатного, но обедневшего маратхского феодального рода. После ликвидации маратхской конфедерации в 1818 году семья поселилась в Варавли. К моменту рождения будущего историка его семья проживала уже в деревне Говил, где отец, Сакхарам Сардесаи, был учителем.

Обучению мальчика с раннего возраста уделялось большое внимание. Отец его прекрасно знал старый маратхский административный шрифт *моди*, и мальчик научился писать и читать на нем еще в раннем возрасте, что позволило ему впоследствии без труда изучать старые документы, о чем Сардесаи не без гордости вспоминал в старости. Дома он осваивал и математику. Начальную школу Сардесаи окончил в Шипоши, после чего его отправили для продолжения образования в Ратнагири. В своих воспоминаниях Сардесаи писал, что именно здесь он начал интересоваться общественной жизнью Махараштры и всей страны.

Получив удостоверение об окончании школы в Ратнагири в 1884 году, Сардесаи по совету тестя переехал для продолжения учебы в Фергюсон-колледж, который был открыт незадолго до этого в неофициальной столице Махараштры — Пуне.

Свою литературную деятельность Сардесаи начал с перевода с английского на маратхский книги «Князь» (или «Государь») Макиавелли. Трактаты о нормах поведения и правления для раджей существовали с глубокой древности и в самой Индии (знаменитая «Артхашастра» Каутилы является своего рода энциклопедией науки управления), однако Сардесаи посчитал важным познакомить князя и остальных индусов с западными представлениями о нормах правления.

Этот перевод был опубликован в серии «Гирлянда книг Махараштры». Следующим переводом стала книга Джона Роберта Сили «Экспансия Англии». Она была опубликована в той же серии в 1893 году и по объему значительно превосходила первую.

В 1896 году вышла первая самостоятельная историческая работа Сардесаи. Это был том, посвященный истории Индии периода господства мусульманских правителей. В работе преобладало фактологическое описание и отсутствовали собственные выводы. Именно это вызвало скепсис других историков Махараштры, которые воспринимали Сардесаи как сказателя, а не самостоятельного исследователя. Тем не менее Сардесаи продолжил свою работу. Своей главной задачей он видел написание истории маратхов от Шиваджи до последнего пешвы Баджи Рао II. В 1901 году вышел том, посвященный истории Махараштры до 1707 года (до смерти Аурангзеба). Эта работа грешила теми же недостатками, что и монография о мусульманском правлении в Индии. Кроме того, автор не критически отнесся к работам своих

маратхских предшественников, принял на веру многие их выводы, что укрепило его славу как «компилятора», но не историка.

В 1915 году вышел второй том «Маратхи Риясат» с теми же недостатками, отмеченными критиками и недругами Сардесаи.

Главный министр (диван) княжества Рамеш Чандра Датт. Дж. Саркар опубликовал в 1920 году на английском языке самостоятельную биографию Шиваджи. Это была первая научная биография Шиваджи на английском языке, и она принадлежала перу бенгальца, а не маратха. Последнее было встречено крайне недоброжелательно в ученых кругах Пуны. Местная пресса опубликовала рецензии с резкой критикой. Саркар был обвинен в том, что не использовал маратхские документы, главным образом исторические песни и феодальные хроники. Поскольку главным советчиком по маратхским источникам у Саркара был Сардесаи, эта критика была направлена и на него.

В 1925 году Сардесаи после 37 лет службы при дворе подал прошение об отставке и вышел на почетную пенсию, обретая возможность целиком посвятить себя работе историка.

В первые годы после отставки Сардесаи основное внимание уделял изучению, классификации и изданию маратхских исторических документов. При написании своих работ он широко использовал архивы англичан и индийских феодальных князей. Однако крупнейшее собрание документального материала в г. Пуне, широко известное как Пешва Дафтар, из-за беспорядка в хранении и отсутствия элементарных описаний оставалось белым пятном для исследователей. После ликвидации английскими колонизаторами маратхской конфедерации в 1818 году масса бумаг главного министра маратхского государства (пешвы) и других феодалов попала в руки англичан. Часто они использовались для практических нужд при определении прав владения феодалов и назначении им пенсий. В научном плане документами интересовались мало.

В 1911 году в Пуне было образовано Общество по исследованию индийской истории, но оно с трудом справлялось с обработкой и изданием тематических публикаций. По предложению Дж. Саркара правительство Бомбейской провинции назначило руководителем группы по исследованию Пешва Дафтара Сардесаи, и он почти на пять лет (1929–1933) целиком и полностью посвятил себя этой работе.

В конечном счете, несмотря на финансовые трудности и ожесточенное сопротивление со стороны историков Пуны, Сардесаи изучил почти 35 000 документов. Он опубликовал 45 томов «Пешва Дафтар», состоящих из 7801 страницы и охватывающих 8 650 документов.

Историк скончался в Пуне 29 ноября 1959 года в возрасте 94 лет.

*Информацию собрала ответственный редактор
Екатерина Осянина*

СОДЕРЖАНИЕ

Баздырева А. О., Владимирова Е. В. Семейное творческое объединение как форма взаимодействия и наставничества педагогов и родителей	1	Каширская Ю. Н., Сыворотка И. А. Проект «Мудрое наставничество «Внучата-нескучата» — заботливое воспитание патриотизма	23
Безручкина Т. Ю. Наставничество — успешная и эффективная форма методической работы в ДОУ.....	3	Ковалева Т. В., Рысьева А. А. Система работы методического объединения в ДОУ «Наставники»	25
Бреусова В. С., Мосиенко В. И., Ольшанская М. Н., Фомовская М. В. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога	5	Колобова А. В. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент системы наставничества (из опыта работы)	26
Войтенко М. В., Мащенко Е. П., Орлянская С. В., Старикова О. С. Возможности онлайн-инструментов в реализации задач наставничества в современной педагогической среде.....	8	Крикунова О. Н., Лифанова О. А., Смирнова А. В. Внедрение инноваций в управленческую деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения.....	27
Волкова И. А., Кузнецова О. В., Фоменко Т. И. Инновационные формы наставничества во взаимодействии и сотворчестве детского сада и семьи.....	10	Лукина С. В., Рвачева Л. А., Леденева С. Ю. Педагог и наставник в ДОУ	30
Головкова Т. Н., Морозова Ю. В. Наставничество при проектировании коррекционно-развивающей программы по проблемам школьной готовности в детском саду	12	Молоканова Н. В., Комарова Л. В., Мурзагалиева Г. М. Организация наставничества — приоритетная форма повышения профессионального мастерства педагога дошкольного образовательного учреждения.....	31
Гоманюк О. Ю., Ларина О. В., Труляева М. П. Практика наставничества «Формирование мотивации профессиональной деятельности студентов в условиях практической подготовки»	15	Сурьянинова Т. А. Наставничество — эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении	34
Златокрылец Т. Г., Черных И. А. Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого специалиста и наставника	20	Харина О. Ю. Наставничество в деятельности педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения.....	39
		Яковлева А. К. Роль наставничества в современном образовании	42

Семейное творческое объединение как форма взаимодействия и наставничества педагогов и родителей

Баздырева Ангелина Олеговна, педагог дополнительного образования;
Владимирова Екатерина Валерьевна, старший воспитатель
МДОУ детский сад № 82 «Сказка» г. Волжского Волгоградской области

Воспитывает все: люди, вещи, явления, но прежде всего и дольше всего — люди. Из них на первом месте — родители и педагоги.

Антон Макаренко

Нам, коллективу МДОУ д/с № 82, всегда хотелось, чтобы взрослые люди — педагоги и родители были доброжелательны и внимательны друг к другу, ведь их встреча произошла благодаря ребенку.

От зарождения идеи — как сделать так, чтобы маленькому ребенку в детском саду было комфортно, интересно, радостно до присвоения сердцем идей гуманной педагогики в нашем детском саду прошла целая жизнь — с радостями открытия, горечью непонимания, мы учились признавать и исправлять ошибки, принимать конструктивную критику, брать на себя ответственность, благодарить судьбу за уроки и удивительные встречи, радоваться достижениям.

Родители — самые главные и важные люди в жизни каждого ребёнка. С рождения дети именно от мамы и папы перенимают знания и жизненный опыт. Но с приходом в детский сад, у малышей появляется новый наставник — педагог. И от качества взаимодействия между родителями и персоналом дошкольного учреждения зависит успешность воспитательного процесса. Для формирования сотрудничества между взрослыми и детьми важно представлять коллектив как единое целое, как большую семью, которая сплочивается и интересно живет.

Мы все делаем вместе. Родители наших детей полноправные участники всех мероприятий в нашем детском саду. Мы стремимся к открытому образовательному пространству нашего детского сада.

Открытое образовательное пространство — пространство, воспитания у ребенка личностных качеств, в процессе его деятельности и общения с взрослыми, сверстниками. Наше социальное партнерство носит творческий характер.

С чего начинали? С совместной деятельности. Любая совместная деятельность начинается с кратковременных контактов, если это приносит и детям и взрослым радость, то обязательно будет продолжение. Форма, о которой мы хотим рассказать подробнее это — семейное творческое объединение.

Семейное творческое объединение в нашем детском саду действует с 2010 года. Оно создано для совместных занятий творчеством родителей с детьми раннего возраста под руко-

водством педагога художника, сопровождает это взаимодействие и педагог-психолог. Педагоги принимают на себя роль наставника не только для ребенка, но и для его родителей.

Создавая это творческое объединение, мы ставили цель, не только научить детей и родителей рисовать, понимать искусство, развить их творческие способности, но и сплотить детей и родителей, сохранять и развивать тёплые эмоциональные отношения между ними, научить родителей принимать ребёнка таким, какой он есть, уважать его, а также предоставить чудесную возможность для родителей и их детей побыть вместе, провести время приятно и с пользой.

Семейное творческое объединение дает возможность родителям: получать новый для себя опыт взаимодействия с ребенком и супругом (если оба родителя посещают занятия), осваивать новые формы организации семейного досуга, вместе с ребенком познавать окружающий мир в его разнообразии, освобождаться от старых страхов «я не умею», «у меня не получится», корректировать имеющиеся представления о способах изобразительной деятельности, наблюдать за поведением ребенка в новой для себя ситуации (как общается с педагогом, сверстниками, как получается выполнить задание);

детям: быть с близкими взрослыми (удовлетворяя потребность в любви, внимании, уважении, понимании и пр.), ощущать их поддержку в случае затруднения, общаться по ходу деятельности, и по поводу полученных результатов; выбирать рисовать (конструировать и пр.) вместе или рядом, регулировать дистанцию; уточнять у родителей то, что не ясно из объяснения педагога;

педагогам: естественным образом наблюдать за поведением детей и родителей (др. членов семьи) в процессе изобразительной деятельности, получать представление о детско-родительских отношениях (вместе или рядом), о супружеских отношениях, мягко корректировать их и просто быть поддержкой, помощником и наставником родителям в образовательной деятельности с детьми.

Вся деятельность семейного творческого объединения идет поэтапно.

1 этап. Информационно-подготовительный.

Приглашение родителей на встречу с педагогами, индивидуальные пригласительные билеты, реклама деятельности, объявление о встрече.

Согласование воспитывающими взрослыми всех вопросов, касающихся организации деятельности — возможности участия родителей в семейном творческом объединении, выбор места и времени проведения занятий.

Ответы на вопросы, прогнозирование ситуаций, которые могут случиться.

2 этап. Проектирование

Подбор успешных техник рисования и аппликации, детского творчества, домашних заданий.

Подготовка буклетов для родителей, содержащих сведения о городском выставочном зале, картинной галерее, информация о художниках нашего города, презентация их творчества, а также информация о теме следующего занятия и материалах необходимых для творчества.

Оформление изостудии, подбор музыкального сопровождения.

3 этап. Реализация проекта

Мы встречаемся один раз в неделю в студии, сопровождаемые педагогами-наставниками семьи погружаются в удивительный мир художественного творчества, открывая для себя разнообразие и свойства изобразительных материалов: яркую гуашь, прозрачную акварель, нежную пастель, упрямый пластилин, ароматное тесто для лепки и др.

Темы творческих работ детей и родителей.

«Шапочка и шарфик» — аппликация из цветной бумаги и дорисовывание гуашью.

«Зимний лес» — создание коллажа из соленого теста и природного материала.

«Веселая овечка» — аппликация из пластилиновых шариков разного цвета.

«Сирень» — аппликация из бумажных салфеток.

«Портрет в полный рост» — рисование, гуашь.

«Сова» — аппликация из газетной бумаги, тонирование бумаги темной гуашью.

«Тюльпаны» — отпечатки цветных ладошек, дорисовывание гуашью.

Литература:

1. Арнаутова, Е. П. Методы обогащения воспитательного опыта родителей / Е. П. Арнаутова // Дошкольное воспитание, 2004. — № 9. — С. 52–58.
2. Евдокимова Е. С., Додокина Н. В., Кудрявцева Е. А.. Детский сад и семья: методика работы с родителями. / Е. С. Евдокимова. Пособие для педагогов и родителей — издательство Мозаика-Синтез, Москва, 2007. — 144с.
3. Евдокимова Е. С. Педагогическая поддержка семьи в воспитании дошкольников: Учебно-методическое пособие. ТЦ Сфера, 2019. — 112с. (Управление детским садом) (1)
4. Евдокимова Е. С. Технология проектирования в ДОО./М. ТЦ Сфера, 2019. — 112с. (Управление детским садом) (5)

За столь долгое время существования семейной творческой студии у нас, конечно, сложились и свои *традиции* (фото с рисунком, придумывание названия группы, написание сочинений о своей семье, оформление выставки творческих работ).

«Я думаю нашу семейную группу можно назвать ЧУДИКИ. Сами малыши — ЧУДО, их рисунки тоже ЧУДО!» такое название придумали Никита Марейский и его мама Светлана Юрьевна.

В конце занятий мы просим дать нам *обратную связь* — это высказывания родителей, впечатления от занятий, а иногда это стихи.

«Впечатления от занятия ... Нам понравилось, думаю мой Андрюша, потребует и дома рисовать подобным способом, рисовать на обычном листе ему уже будет мало. Спасибо за занятие. Ребенок доволен и мама тоже. Ждем следующей встречи!» Мама Андрюши Сергеева, Наталья Геннадьевна.

«Рисовать, лепить, творить — замечательный процесс.

В нашей «Сказке» прививают нам к искусству интерес.

Увлекательно и ярко нам занятия проводят,

Помогают, объясняют и с творенья глаз не сводят.

Ярких красок нанесенье поднимает настроенье.

«Ну-ка посмотри, малыш, ты как Пикассо творишь!»

Видно в творческий дебют был немалый вложен труд

Раз уж столько позитива крохи радостно несут!»

Галкин Максим, папа Дмитрий Викторович и мама Елена Николаевна.

Взаимодействуя с родителями, мы стараемся показать, что нуждаемся в них как в союзниках в объединении усилий. Даем родителям почувствовать свою компетентность и заинтересованность в успешном развитии ребенка.

От участия родителей в работе дошкольного учреждения выигрывают все: дети получают поддержку, любовь и заботу от всех воспитывающих взрослых, с гордостью и уважением относятся к своим родным; родители, благодаря взаимодействию с педагогами и участию в жизни детского сада приобретают опыт сотрудничества, как со своим ребёнком, так и с коллективом специалистов; педагоги, сначала выступающие в роли наставников, переходят в разряд профессиональных партнеров по воспитанию нашего подрастающего поколения.

Наставничество — успешная и эффективная форма методической работы в ДОУ

Безручкина Татьяна Юрьевна, старший воспитатель
МДОУ детский сад № 66 «Лебедушка» г. Волжского Волгоградской области

Ключевые слова: наставник, наставничество, нацпроект, контент, мотивация, креативность.

Необходимость создания и внедрения практик наставничества в образовании, осознается и поддерживается на государственном уровне. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования. Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений. На основе единой методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации, и Методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества разрабатываются программы наставничества в дошкольных образовательных организациях.

Педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Современное наставничество приобретает более широкий функциональный спектр, становится одной из форм непрерывного профессионального образования, особой формой методической работы, ведь наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной

жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в дошкольной образовательной организации, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

Таким образом, педагогическая поддержка наставника — это помощь в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В МДОУ д/с № 66 «Лебедушка» города Волжского активно используются такие формы наставничества, как «учитель — учитель» и «ученик — ученик». Эти формы наставничества в нашем ДОУ наиболее приемлемы и обусловлены имеющимися условиями.

Программа наставничества в образовательной организации МДОУ д/с № 66 «Лебедушка» — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Принципы реализации программы: — принцип сотрудничества и диалога позволяет создать атмосферу доброжелательности, эмоционально комфортного взаимодействия начинающих педагогов и опытных специалистов; — принцип системности — непрерывности образования, накопления опыта.

Основные направления программы:

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, образовательных мероприятий с целью совершенствования методики и их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процессов.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение педагогических мероприятий, обмен опытом.

6. Ознакомление педагогов с новинками нормативной правовой, учебно-методической, справочной литературы.

7. Создание собственного образовательного контента.

Давайте нарисуем себе образ педагога — наставника. Далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного, это в значительной мере повышает мотивацию подопечного и самого педагога-наставника. Выбор наставника зависит от особенностей каждой организации, стиля управления, понимания руководителем организации важности системы наставничества.

Наставник является носителем профессиональных качеств личности:

— корпоративность — обладание высоким уровнем лояльности к организации, является носителем ключевых ценностей корпоративной культуры;

— осведомленность — системное представление о работе своего подразделения и организации в целом;

— работоспособность — обладание значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности;

— перцептивность — желание быть наставником, стремление помогать подопечному; способность обучать — уметь структурировать опыт работы, с передачей его для молодого специалиста, с четким и последовательным изложением необходимой информации, быть способным к конструктивной критике;

— ответственность — наставник должен быть заинтересован в успехах своего подопечного, неся личную ответственность за решение возникших проблем при обучении; активность — меть мотивировать других;

— коммуникабельность — строить доверительные отношения с партнерами по коммуникации; влияние — обладание необходимыми личными качествами и навыками для влияния на других;

— целеустремлённость — умение преодолевать трудности, проявлять настойчивость, выдержку, решительность, требовательность;

Литература:

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1>
2. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142–151.
3. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. № 4. С. 112–120.
4. Лукьяненко С.Б. Профессиональное становление молодого учителя // Справочник заместителя директора школы. 2010. № 11. С. 38–60.
5. Методическая поддержка молодых специалистов URL: <http://www.menobr.ru/materials/46/54099/>
6. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты. URL: <http://lib.znate.ru/docs/index-225749>.
7. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22–23.
8. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8–11.

— креативность — иметь потенциал для собственного профессионального роста.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность.

В течении 2022/23 учебного года в дошкольном учреждении детский сад № 66 «Лебёдушка» г. Волжского результативным являлось прямое индивидуальное и открытое наставничество, непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Модель взаимодействия с молодым, начинающим педагогом — общение-диалог, общение — поддержка. Педагогический коллектив постоянно обновляется, В ДОО выработана стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. В каждом конкретном случае это общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения. Составленный наставниками алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОО и интересами и запросами молодого педагога. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года.

Таким образом, в МДОУ д/с № 66 «Лебёдушка» сформирована эффективная система взаимодействия наставников и молодых специалистов, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.

Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога

Бреусова Виктория Сергеевна, студент
Волгоградский государственный социально-педагогический университет

Мосиенко Валерия Игоревна, воспитатель;
Ольшанская Марина Николаевна, заведующий;
Фомовская Марина Викторовна, старший воспитатель
МДОУ детский сад № 37 «Ёлочка» г. Волжского Волгоградской области

Статья раскрывает роль наставничества в профессиональном становлении молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, наставник, профессиональная адаптация и рост.

Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...

А. С. Макаренко

В России 2023 год был провозглашён как год наставника и педагога. Президент России Путин В. В. говорил, что вопросы обучения и наставничества являются вопросами будущего.

«Вопросы обучения, наставничества — это всегда обращение к будущему», — отметил глава государства.

В настоящее время система наставничества снова требует самого пристального внимания. Можно сказать, что наставничество жизненно необходимо для молодого педагога. Ведь для молодого специалиста, начинающего свою профессиональную деятельность очень важно получить поддержку более опытного педагога, способного предложить практическую и теоретическую помощь во время работы.

В Указе Президента России Путина В. В. от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» отмечается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует двигаться из того, что к 2024 году нужно создать хорошие условия для развития наставничества.

Эффективной формой профессионального роста педагогов ДОУ является наставничество, которое применяется в дошкольном образовательном учреждении и способствует становлению молодого специалиста. Непосредственно на рабочем месте под руководством наставника, который создает мотивационные, организационные, методические условия для профессионального роста проходит адаптация молодого педагога.

Система наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволяет неопытным специалистам быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в собственных силах, убедиться в верности выбора профессии, научиться толерантности и коммуникации при взаимодействии со всеми участниками педагогического процесса и конечно проявить себя и получить мотивацию к дальнейшему карьерному росту. Что же из себя представляет наставничество? Многие философы ещё в древности пытались определить основные задачи наставничества. Греческий философ Платон предполагал, что воспитание нужно начинать с младенческого возраста, так как

оно должно обеспечить постепенное вхождение ученика в мир идей. То есть воспитывать способен наставник преклонных лет. Жан Жак Руссо говорил, что главное и самое сложное искусство наставника — это уметь ничего не делать с учеником [1]

К. Д. Ушинский в начале XX века, думая о наставничестве, говорил, что нельзя гордиться своей опытностью, считая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Ведь из-за этого педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки, а также наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя считать, что профессиональный опыт компенсирует отсутствие теоретической подготовки. Ведь теория и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

В середине 60-х годов XX века понятие наставничество приобрело новое значение. Именно в 60-х наставничество рассматривалось как продуктивная форма профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, чаще всего, становились педагоги с хорошей профессиональной подготовкой и достаточным жизненным опытом. Понятие «наставничество» берёт начало в греческой мифологии. Ментор звали наставника Телемаха, сына Одиссея. Так и появился термин «ментор» или «наставник», что означало мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью направить, подсказать, научить и который чаще всего является объектом для подражания. Наставничество — это процесс, в котором наставник ответственен за овладение профессиональными навыками «новичком» наставляемым.

Наставничество — одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, которая способствует повышению их профессиональной компетентности. В трудах отечественных авторов Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова, О. С. Газман, говорится о том, что, суть педагогической работы наставника состоит в том, чтобы помочь человеку в преодолении тех или иных препятствий, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя развитие функциональных и личностных ком-

понентов деятельности начинающего педагога: проектировочного, организационного, конструктивного и аналитического.

Молодому педагогу наставничество даёт возможность получить поддержку от более опытного педагога, чем он сам. Почувствовать уверенность в профессиональной компетентности. А вот опытному педагогу наставничество даёт возможность передать свой педагогический опыт, поделиться личными приемами работы педагога непосредственно с начинающим специалистом.

Наставничество в ДОО даёт возможность:

- передать накопленный наставниками опыт;
- увеличить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстро достичь рабочих показателей, необходимых ДОО.

Наставничество — это двусторонний процесс: с одной стороны — деятельность педагога-наставника, с другой — деятельность начинающего педагога. Этот процесс носит личный характер и является одной из форм взаимодействия педагогов.

Наставник должен обладать основательными знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью [2].

Наставник даёт новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирования необходимых и мотивацию к работе. Обучение начинающего педагога идёт непосредственно на рабочем месте. Наставничество — не просто передача социального опыта, а передача социального капитала.

В нашем дошкольном учреждении мы используем наставничество как одну из эффективных форм работы с начинающими специалистами. В детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Опытные педагоги используют в своей работе наиболее подходящий для нас формат наставничества «педагог-педагог». За каждым молодым педагогом закреплен наставник. Наставники совместно с наставляемыми разработали персонализированные программы наставничества, а также план деятельности педагога-наставника с молодым воспитателем, исходя из личных качеств и интересов наставляемых.

Паспорт персонализированной программы наставничества в МДОУ д/с № 37 на 2022–2023 учебный год

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МДОУ д/с № 37
Авторы	Боритко Марина Васильевна
Организация исполнитель	МДОУ д/с № 37
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы до 1 года.
Срок реализации	1 год (сентябрь 2022 г. — май 2023 г.)
Этапы реализации	1 этап — диагностический (сентябрь 2022 г.) 2 этап — практический (октябрь 2022 г. — апрель 2023 г.) 3 этап — аналитический (май 2023 г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства, квалификации и адаптации к коллективу.
Задачи	Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. Контролировать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. Формирование навыка ведения педагогической документации. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. Развитие профессиональной компетенции. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. Сочетание теоретических и практических форм работы. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. Анализ результатов работы.
Ожидаемые результаты	Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств, и ориентация на ценности саморазвития. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Перспективный план работы наставника Боритко Марины Васильевны с начинающим воспитателем Мосиенко Валерией Игоревной на 2022–2023 учебный год

Цель работы: оказание помощи начинающему воспитателю в его профессиональном становлении.

Задачи:

- помочь в процессе профессионального становления воспитателя, развивать его способность самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности.
- формировать умения применять формы и методы в работе с детьми первой младшей группы.

Месяц	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	анкетирование оказание помощи в организации работы с документацией	консультации ответы на интересующие вопросы
октябрь	мониторинг детского развития	помощь в подборе диагностического материала тестирование
ноябрь	родительское собрание создание благоприятного эмоционального климата в группе	помощь в организации и проведении собрания
декабрь	посещение НОД	просмотр и обсуждение
январь	РППС в первой младшей группе «Правила поведения и общения воспитателя в ДООУ»	консультация памятка
февраль	самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей.	наблюдение помощь в подборе дидактических игр
март	оформление конспекта НОД анализ детской деятельности	консультация памятка
апрель	анализ работы воспитателя по теме «Формирование у младших дошкольников самостоятельности в процессе самообслуживания»	консультация посещение режимных моментов
май	составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. обсуждение итогов и планы на будущий учебный год	совместная деятельность

Наставники всегда готовы помочь молодым специалистам, что позволяет начинающему педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать неуверенность в собственных силах, настроить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать развитие собственной профессиональной траектории [7].

В своей работе наши педагоги-наставники используют активные формы, такие как:

- практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника; совместное проведение обследования детей;
- мастер-классы;
- решение проблемных ситуаций;
- посещение и анализ занятий опытных педагогов;
- консультации по проведению родительских собраний;
- организация индивидуальных консультаций;
- участие в различных конкурсах.

При помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Молодые педагоги разрабатывают конспекты непосредственно образовательной деятельности вместе с педагогами-наставниками и совершенствуют свое самообразование, участвуют в проектной деятельности детского сада.

В свою очередь, работая с начинающими педагогами, наши наставники увеличивают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками литературы и применяют в своей работе интерактивные технологии. Наставники помогают начинающим педагогам применять наиболее эффективные формы и методы работы, которые содействуют профессиональному становлению молодого педагога.

Основная цель работы наставника с начинающим педагогом — это развитие личности, которая способна успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи. Помогая молодым воспитателям наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущают свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов [6].

Современные процессы в образовании дают необходимость более широкого использования наставничества, а также совершенствование его форм и инструментов. Наставничество служит эффективным механизмом повышения профессионального мастерства педагогов-наставников, формирования системы передачи педагогического опыта, знаний, общечеловеческих ценностей наставляемым.

Подводя итоги, можно сказать, что организация наставничества — это эффективный и результативный способ повышения компетентности молодых педагогов. Молодой педагог полу-

чает от наставника определённые знания, развивает навыки и умения, увеличивает свой профессиональный уровень и способности. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации. Наставник помогает молодому воспитателю сформировать нужные компетенции, адаптироваться к работе с детьми, выработать индивидуальный, авторский подход к работе, реализовать свои таланты и амбиции.

Литература:

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность — Москва, 2011.
2. Вагин И. О. Наставничество; Студия АРДИС — Москва, 2014.
3. Голицина Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
5. Крылов А. В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. № 4.
6. Игнатъева Е. В., Базарнова Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета, 2018. 140 с.
7. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике. Академия, 2018. 284 с.

Технология наставничества в дошкольном образовательном учреждении дает возможность увидеть профессиональное становление молодого педагога.

В то же время педагог-наставник, обучая и помогая молодому специалисту, развивает и свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

Возможности онлайн-инструментов в реализации задач наставничества в современной педагогической среде

Войтенко Мария Владимировна, старший воспитатель;
Мащенко Елена Павловна, старший воспитатель;
Орлянская Софья Викторовна, заведующий;
Старикова Ольга Сергеевна, педагог-психолог
МДОУ детский сад № 62 «Ласточка» г. Волжского Волгоградской области

Современное образование в эпоху широкого распространения интернета и социальных сетей пополняется новыми средствами общения и связи. Педагоги и наставники после масштабного освоения дистанционных форм работы продолжают открывать для себя новые возможности коммуникационной компьютеризированной среды. В русле признания Президентом РФ в 2023 году особой роли педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность, в данной статье предлагается к рассмотрению возможность использования педагогами и наставниками новых онлайн-инструментов, таких как Google-формы.

Ключевые слова: год педагога и наставника, педагоги, наставничество, технологизация педагогической среды, Google-формы.

Образование в России переживает период неизбежных перемен, связанных с современными изменениями в обществе и государстве. Кризисные явления в культурной, социально-экономической, политической, информационно-технологической и других сферах вызывают потребность во возвращении новых педагогических кадров, способных дать молодому поколению актуальные знания, умения и навыки, сформировать личность, способную находить выход из любых жизненных ситуаций. Все это требует повышения престижа профессии педагога, усилении внимания к вопросам наставничества. Идея о признании особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность, нашла свое отражение в Указе Президента России В. В. Путина, который придал 2023 году особое направление [1].

Среди основных задач Года педагога и наставника, заложены разнообразные направления деятельности образовательных организаций. Это, во-первых, повышение статуса педагогической профессии, что может быть достигнуто путем проведения масштабных кампаний, пропагандирующих важность образования и роли педагогов в развитии общества. Во-вторых, это привлечение молодых людей к педагогической профессии (проведение профориентационных мероприятий, организация стажировок и практик для студентов, а также создание программ поддержки и обучения для начинающих педагогов и др.). В-третьих, повышение качества образования. Для этого могут проводиться мониторинги и оценки качества образовательных учреждений, обновление образовательных стандартов, разработка инновационных подходов к обучению и внедрение новых технологий в образовательный процесс.

В-четвертых, совершенствование педагогической практики (обмен опытом между педагогами, проведение мастер-классов и семинаров, разработка новых методик обучения и оценки знаний, а также активное использование современных технологий в образовательном процессе).

Поддержка и развитие профессионального роста педагогов может осуществляться через поддержку профессионального роста и развитие педагогических кадров. В этой связи традиционно организовываются и проводятся курсы повышения квалификации, профессиональные тренинги для педагогов, стимулируется участие в научно-практических конференциях и публикация научных статей. В качестве примера можно привести опыт педагогической деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62 »Ласточка« г. Волжского Волгоградской области» (далее — МДОУ д/с № 62), где ежегодно реализуется система повышения квалификации воспитателей, на регулярной основе ведется работа в направлении повышения психологической компетентности педагогов в рамках сотрудничества с кафедрой психологии ВГСПУ г. Волгограда, осуществляется пропаганда здорового образа жизни и физкультурно-спортивной подготовки (проводится ежегодный городской конкурс «Будь здоров, педагог!»).

Для развития и распространения наставничества на сегодняшнем этапе возможно создание партнерств между государственными учреждениями и некоммерческими организациями. В таком партнерстве государство предоставляет финансовую поддержку и ресурсы, а неправительственные организации и эксперты в области наставничества предоставляют свои знания и опыт в разработке и внедрении программ. В этом смысле привлекателен опыт грантовой работы, где совместные проекты обогащают педагогическую практику новыми возможностями, дарят возможность продуктивного и творческого сотрудничества. МДОУ д/с № 62 регулярно участвует в грантовых конкурсах различного уровня. Одной из значимых побед была реализация проекта в рамках дистанционного образования родителей с совместно с НКО «Дети в беде» в 2021 году.

Сегодня российские программы наставничества освещаются на международных конференциях и семинарах, педагоги обмениваются опытом с коллегами из других стран. Это способствует обогащению российского наставничества новыми идеями и методологией, а также создает возможности для международного сотрудничества. В это сложное время политических конфликтов нельзя забывать о том, что педагогическое общество может обмениваться успешными практиками наставничества с коллегами, способствуя мирному сосуществованию, распространению гуманистических ценностей, взаимопонимания.

Возможности современной информационной и технологической среды позволяют опытным педагогам налаживать более продуктивный контакт с молодыми специалистами, работающими как рядом, так и удаленно. Распространение и углубление технологии наставничества сегодня возможно с использованием компьютерной техники, специальных программ, интернета. Хочется особенно выделить новые возможности исполь-

зования социальных сетей, электронной почты и различных форм связи между обучающимися и наставниками. В период пандемии МДОУ д/с № 62 успешно опробованы такие системы связи как онлайн-встречи, онлайн-конференции, собрания трудового коллектива посредством программы «Zoom», «Skype», «WhatsApp» и др.

Освоение дистанционных форм работы привело педагогов к необходимости изучения новых программ, средств связи с использованием Интернет. Мы согласны с позицией авторов Л. Н. Чирковой и В. В. Чирковой, которые считают одним из актуальных направлений педагогической науки «изучение информатизации образования, цель которой подготовить новое поколение к жизни в современных информационных условиях, восприятию различной информации, научить человека понимать ее, осознавать последствия ее воздействия на психику, овладевать способами общения на основе невербальных форм коммуникации с помощью технических средств» [3].

Сегодня внимание педагогов МДОУ д/с № 62 обращено к изучению возможностей Google-форм, которые являются очень полезным инструментом для организации педагогического общения. Они позволяют создавать опросы, анкеты и формы сбора данных, которые могут использоваться для проведения различных педагогических мероприятий, сбора обратной связи от участников и оценки их удовлетворенности. В качестве примера можно привести изучение возможностей Google-форм для изучения готовности педагогов работать с новой ФОП ДО. Статистический анализ данных позволил выявить пробелы в знаниях педагогов их готовность осваивать требования к проектированию образовательных программ в своих группах в соответствии с возрастом детей. Полученные данные легли в основу планирования наставнической работы, семинаров и педагогических советов на будущий учебный год.

В плане наставничества хочется больше уделить внимание тем возможностям, которые предоставляют Google-формы для организации педагогического общения:

— Создание опросов: Google-формы позволяют легко создавать опросы, чтобы узнать мнение участников по различным вопросам. Например, какие сложности испытывают педагоги при планировании образовательных программ в своей группе, как протекает реализация программы на летний оздоровительный период и т.п. Google-форма позволяет создавать множество разных типов вопросов, таких как одиночный выбор, множественный выбор, раскрытие мыслей и т.д. Это помогает собрать информацию о мнениях и предпочтениях педагогов.

— Сбор данных: Google-формы могут быть использованы для сбора данных и информации от участников педагогического общения. Для педагогов-наставников открываются возможности создания собственных форм, для сбора информации о предыдущем опыте молодых педагогов, их интересах, образовании и других важных аспектах.

— Регистрация и участие: Google-формы позволяют организовать процесс регистрации и участия в педагогическом общении. В данных формах педагог-наставник может опробовать метод общения с несколькими подопечными, где молодые специалисты будут заполнять свои данные для того, чтобы сформировать за-

прос на определенный формат общения, на участие в определенных мероприятиях или образовательных программах.

— Оценка и обратная связь: С помощью такой обратной связи можно собрать оценки уровня удовлетворенности участников, сбора предложений и комментариев, а также для сбора статистической информации о результатах программы наставничества для молодых педагогов.

— Автоматическая обработка данных: Это одна из прекрасных возможностей, облегчающих работу с качественным и количественным составом информации. Google-формы предоставляют возможность автоматической обработки собранных данных. Существует возможность настроить форму таким образом, чтобы ответы автоматически сохранялись в таблице Google. Это значительно упрощает процесс обработки и анализа данных.

— Предоставление результатов: После завершения сбора данных и оценки, Google-формы позволяют предоставить результаты участникам. Это и возможность создавать отчеты и графики, чтобы визуализировать данные и поделиться ими с участниками педагогического общения.

— Интеграция с другими инструментами: Google-формы могут быть интегрированы с другими инструментами системы, такими как Google Sheets, Google Drive и Google Calendar. Это позволяет упростить и автоматизировать процессы управления педагогическим общением.

В целом, Google-формы предоставляют многочисленные возможности для организации педагогического общения, для работы наставника и молодых педагогов. Они удобны в ис-

пользовании, позволяют собирать информацию от участников и обрабатывать ее, а также улучшать коммуникацию между педагогами и организаторами мероприятий. Кроме того, предлагаемая система работы отвечает требованиям технологичности педагогического процесса, а именно содержит в себе следующие условия: «проектируемость, управляемость, корректируемость, результативность, диагностичное целеобразование, анализ действующих факторов, эффективность методов, системность и целостность» [2].

Таким образом современное наставничество и педагогическое общение во многом упрощается и технологизируется, что особенно заметно в области анализа информации, сбора данных и уменьшения временных затрат на получение обратной связи. Использование современных программ, технических возможностей интернет-среды, в том числе Google-форм, находит все большее распространение в педагогике и может быть рекомендовано к освоению на всех образовательных уровнях. Опыт работы МДОУ д/с № 62 позволяет говорить, что технологизация педагогического общения, наставничества неизбежный процесс, который все более широко проникает в систему деятельности образовательных организаций. Освоение новых технологий оптимизирует многие процессы общения и взаимодействия между участниками образовательных отношений, позволяет не только доносить определенную информацию до адресата, но и контролировать образовательные результаты, гибко реагировать на различные помехи и трудности, проводить опросы, создавать собственные образовательные инициативы.

Литература:

1. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401
2. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>
3. Кубасов, О.П. Технологизация педагогического процесса (аналитический обзор) / О.П. Кубасов // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. № 63–4. — С. 128–131.
4. Чиркова, Л.Н. Потенциал web-ресурсов как средства формирования информационной культуры студентов: монография / Л.Н. Чиркова, В.В. Чиркова // Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2019. — 140 с. — URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42330922_19751412.pdf

Инновационные формы наставничества во взаимодействии и сотворчестве детского сада и семьи

Волкова Ирина Анатольевна, старший воспитатель;
Кузнецова Ольга Владимировна, музыкальный руководитель;
Фоменко Татьяна Ивановна, заведующий
МБДОУ детский сад № 100 «Цветик-семицветик» г. Волжского Волгоградской области

Ключевые слова: старшее поколение, духовно-нравственное воспитание, детский сад, дети, родители, прародители.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Старшее поколение

обладает опытом и мудростью, которые могут быть весьма ценными для молодого поколения родителей и педагогов вос-

питывающих детей. Педагоги нашего детского сада добились значительных результатов в организации наставничества старшего поколения младшему, а также во взаимодействии и сотворчестве детского сада и семьи.

В этом учебном году наш детский сад гостеприимно распахнул двери для бабушек и дедушек наших воспитанников — был создан клуб «В гостях у бабушки». Созданию клуба послужили традиционно проводимые осенние мероприятия, посвященные Дню пожилого человека. По сложившейся традиции мы ежегодно проводим праздники для наших бабушек, дедушек, приглашаем их на чаепитие, показываем концерты, проводим конкурсы и др.

Бабушки и дедушки наших воспитанников еще достаточно молоды, деятельны и энергичны, имеют большое желание активно участвовать в жизни внуков, деятельности детского сада, делиться мудростью воспитания с молодыми родителями и педагогами. Посещая праздничные мероприятия, они выражают благодарность и сожалеют о редких встречах, им недостаточно одного праздника в году и есть желание встречаться чаще в стенах детского сада.

На встречи клуба «В гостях у бабушки» приглашаются прародители с внуками, желающие родители, сестренки и братишки наших ребят.

Встречи в клубе проходят в форме круглых столов, психологических тренингов, практикумов с решением педагогических ситуаций, обсуждением опыта семейного воспитания, видеопросмотров материалов по организации жизни детей в детском саду, совместных экскурсий, поездок, походов. Но особенно участниками клуба предпочитаемы мастер-классы, проводимые как педагогами так и самими прародителями для молодого поколения. Тематика мастер-классов разнообразна: «Бесконфликтное взаимодействие в семье», «В гостях у сказки», «Лаборатория детских открытий» и др.

Хотим поделиться опытом организации работы клуба «В гостях у бабушки», а также созданием мини-музея «Тридевятое царство», ставшего продуктом нашего взаимодействия и сотворчества с бабушками и дедушками наших воспитанников.

Темы встреч определяют наши уважаемые прародители. Так, темой одной из встреч клуба стали «Бабушкины мультфильмы» — это добрые советские мультики, снятые на киностудии «Союзмультфильм». Киностудия «Союзмультфильм» была образована в 1936 году и в 2022 году отметила свое 85-летие. На ней снимались мультфильмы про Винни-Пуха, Чебурашку, «Ну, погоди!», «Пластилиновая ворона», «Маугли», «Мойдодыр» и многие другие. Эти мультфильмы добрые, веселые, учат детей дружить, сопереживать, делать добрые дела, приходить на помощь другим и, конечно же, могут являться отличным средством воспитания.

Накануне встречи, посвященной отечественным мультфильмам, педагоги дошкольных групп провели беседы с детьми, анкетирование и опрос родителей. Выявлено следующее:

- свободный доступ к просмотру мультфильмов имеют 88% детей;
- специальный отбор мультфильмов для просмотра их с ребёнком осуществляют лишь 12% родителей;

— обсуждают с ребёнком просмотренные мультфильмы 5% семей,

— 95% не задумываются о том, что мультфильмы несут в себе воспитательный потенциал.

Проблема, затронутая нашими прародителями, существует: родители позволяют детям смотреть абсолютно любые мультфильмы, в том числе, наполненные безнравственностью и жестокостью, не задумываясь о том, что мультфильм несет в себе воспитательный потенциал. Родители уделяют недостаточно внимания вопросу духовно-нравственного воспитания и социализации дошкольников посредством добрых отечественных мультфильмов.

В связи с этим совместно с прародителями был разработан и реализован проект «Бабушкины мультфильмы».

В рамках проекта был разработан план мероприятий для детей и их молодых родителей от наставников-прародителей. Проведены тематические встречи: «Да здравствует мультфильм!», «В тридевятом царстве» и др.; мастер-классы «Мойдодыр своими руками», «Домовенок Кузька» и др.; опытно-экспериментальная деятельность по созданию и озвучиванию пластилинового мультфильма «Создаем мультфильм сами!», дискотека дружбы с котом Леопольдом и др.

На встречи родители и прародители приносили игрушки-персонажи мультфильмов, различные атрибуты. Так у нас появился музей «Тридевятое царство». Идея создания музея так понравилась нашим прародителям, что они своими руками навязали и нашили для нашего музея замечательные экспонаты (бабушка-рассказушка, домовенок Кузя, Чебурашка и др.)

Прародителями был объявлен творческий конкурс для детей, родителей, педагогов и всех желающих — «Мультипульти». Благодаря конкурсу в нашем музее была оформлена стена творческих работ детей и взрослых. Наши родители приняли самое активное участие в конкурсе по следующим номинациям:

- самый лучший мультипликационный персонаж,
- самый интересный мультипликационный атрибут.

Семьи наших воспитанников проявили мастерство и ручное дело, изготовив своими руками золотую рыбку, хрустальную тувельку, цветик-семицветик, пластилиновую ворону и многое другое.

Прародители активно включились в работу по реализации проекта и провели ряд творческих мастер-классов с детьми, в результате чего стены музея украсили разнообразные панно: пластилиновый колобок, любимец детей «Винни-Пух», «Фунтик», «Львенок и черепаха» и другие.

Настоящим украшением музея стала русская печка, изготовленная дедушками воспитанников, а на ней домовенок Кузька с настоящей Бабой-Ягой, Бабушка Федора с самоваром и другие персонажи отечественных мультфильмов, изготовленные золотыми руками бабушек в сотворчестве с внуками.

Бабушка Карпова Ольга Ивановна специально для музея вышила бисером красивейшие картины «Снежная королева», «Снегурочка».

Проведение интересных детско-родительских встреч, мастер-классов увлекло родителей наших воспитанников в процесс реализации проекта и общими усилиями педагогов,

прародителей и родителей в нашем мини-музее появился интересный познавательный, игровой, наглядный материал, библиотечка детских художественных произведений, по сюжетам которых сняты известные отечественные мультфильмы.

Помимо музея, в детском саду созданы условия для просмотра мультфильмов: это кинозал с большим экраном, проектор, ноутбук и, конечно же, подборка отечественных советских мультфильмов, где сюжеты и образы персонажей выступают трансляторами моральных норм и ценностей. Разработан тематический перспективный план, в котором трудные для усвоения и осознания ребёнком дошкольного возраста абстрактные понятия, объединены в подгруппы:

- правда и ложь;
- добро и зло;
- щедрость и жадность;
- храбрость и трусость;
- зависть и отзывчивость;
- хвастовство и скромность;
- лень и трудолюбие и др.

Педагоги детского сада также не остались в стороне и подготовили для молодых родителей алгоритм работы с мульт-

фильмом, включающий следующие формы работы с дошкольниками:

- вводная беседа
- просмотр мультфильма
- обсуждение содержания (поступки героев мультфильма)
- театрализация, игры и упражнения на развитие эмоций, коммуникативных умений,
- совместная художественно-продуктивная и творческая деятельности и др.

Наш музей пользуется популярностью у детей и взрослых. Музей, в котором можно все потрогать, ко всему прикоснуться, а в отдельных случаях кое-что из экспонатов примерить на себя. Это музей, в котором ребенок не является пассивным зрителем, а активным соавтором.

Важным результатом деятельности клуба «В гостях у бабушки» стало то, что родители наших воспитанников начинают чувствовать осознанность своего родительства, компетентного материнства и отцовства, а использование разнообразных форм совместной детско-родительской деятельности помогает семьям из «зрителей» и «наблюдателей» стать активными соучастниками воспитательного и образовательного процесса их детей.

Наставничество при проектировании коррекционно-развивающей программы по проблемам школьной готовности в детском саду

Головкова Татьяна Николаевна, педагог-психолог, старший воспитатель;

Морозова Юлия Вячеславовна, заведующий

МДОУ «Детский сад № 59 «Весна» г. Волжского Волгоградской области

Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая педагогом в работе и профессиональном развитии.

Личность наставника играет ключевую роль в развитии педагога. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого педагога.

Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Важным аспектом наставничества, как метода развития педагога является то, что оно не требует отрыва от рабочего процесса. То есть на протяжении всего периода обучения сотрудник остается на рабочем месте и продолжает выполнять свои профессиональные задачи. Более того, сам процесс обучения построен на решении типичных рабочих задач, благодаря чему автоматически решается проблема несоответствия теоретической подготовки и практической деятельности.

Наставничество — это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, научиться

добывать полезную информацию — общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны — деятельность наставника, с другой — деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него — и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает.

Направления деятельности наставника и наставляемого: формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами); самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации, освоение специалистом новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать

своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Один из методов, который поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс — метод исследования.

Рассмотрим на конкретном примере алгоритм реализации наставничества при проектировании коррекционно-развивающей программы в детском саду по проблемам школьной готовности.

Готовность к школьному обучению является предметом научного интереса многих исследователей, но до сих пор не выяснены до конца механизмы, обеспечивающие сформированность предпосылок успешного вхождения ребенка в школьную жизнь. Исходя из этого в настоящее время проблема разработки научно-обоснованных программ по развитию компонентов психологической готовности ребенка к школе остается несомненно актуальной.

Цель исследования была определена как проектирование коррекционно-развивающей программы в детском саду по повышению уровня готовности к школьному обучению детей подготовительной к школе группы.

Гипотеза исследования состояла в предположении о существовании связи между сформированностью компонентов школьной готовности (интеллектуальной, личностной) и уровнем развития у детей соответствующих возрасту форм общения, поэтому важнейшим условием повышения психологической готовности детей к школьному обучению является реализация коррекционно-развивающей программы, направленной на формирование у детей 6–7 лет внеситуативно-личностной формы общения.

Теоретическими основаниями исследования явились: культурно-историческая концепция Л.С. Выготского, деятельностный подход А.Н. Леонтьева, теория игры Д.Б. Эльконина, теория онтогенеза общения М.И. Лисиной, подход к рассмотрению готовности к школе Г.И. Капчели, положение о психологической готовности детей к школьному обучению Л.И. Божович, Л.А. Венгера, Н.И. Гуткиной и др., методологии проектирования программ А.М. Новикова, В.А. Лукова.

С целью проверки выдвинутой гипотезы, на констатирующем этапе исследования реализована диагностическая программа, включающая методики: «Определение готовности к школе» Л.А. Ясюковой, «Графический диктант» Д.Б. Эльконина, «Определение мотивов учения» М.Р. Гинзбурга, «Беседа о школе» Т.А. Нежновой, «Методика диагностики форм общения» М.И. Лисиной, «Диагностическая беседа, направленная на выявление психологических условий благополучного проживания ребенком кризиса семи лет» Т.Ю. Андрущенко, Г.М. Шашловой.

Выборку экспериментальной и контрольной групп составили 60 детей подготовительной к школе группы в возрасте 6–7 лет, посещающие муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 59 »Весна« г. Волжского Волгоградской области».

В результате исследования выявлены дети с разным уровнем готовности к школе. Преобладающее большинство составило детей не готовых к школе, имеющих низкие показатели сформированности компонентов школьной готовности.

Анализ результатов исследования показал, что у детей с преобладающей внеситуативно-личностной формой общения выявлены: высокий уровень сформированности произвольности поведения, интеллектуального развития, преобладание учебных и социальных мотивов учения, сформирована внутренняя позиция школьника, реалистичная, дифференцированная самооценка.

У детей с преобладающими внеситуативно-познавательной и ситуативно-деловой формами общения выявлен низкий уровень сформированности произвольности поведения, внутренняя позиция школьника не сформирована, преобладающие мотивы учения — отметка или игровой, низкое интеллектуальное развитие, отсутствие разрыва между Я-реальным и Я-идеальным.

Статистический анализ подтвердил гипотезу о том, что существует связь между сформированностью разных компонентов школьной готовности (интеллектуальная, личностная) и уровнем развития у старших дошкольников соответствующих возрасту форм общения. Такой формой общения выступает внеситуативно-личностное общение ребенка со взрослым. Следовательно, в ходе развития внеситуативно-личностной формы общения ребенка со взрослым, происходит повышение уровня интеллектуальной и личностной готовности ребенка к школе, что подтверждает первую часть гипотезы, выдвинутой в исследовании.

Результаты диагностического обследования, полученные на констатирующем этапе, определили направления работы на формирующем этапе, который заключается в проектировании и апробации коррекционно-развивающей программы по подготовке детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе. На эмпирическом этапе исследования выявлена взаимосвязь между сформированностью разных компонентов школьной готовности (интеллектуальная, личностная) и уровнем развития у детей 6–7 лет соответствующих возрасту форм общения. Такой формой общения выступает внеситуативно-личностное общение ребенка со взрослым.

Исходя из этого мы предположили, что важнейшим условием повышения психологической готовности детей к школьному обучению является реализация коррекционно-развивающей программы, направленной на формирование соответствующих возрасту форм общения со взрослым, а именно внеситуативно-личностной формы общения.

Процесс проектирования коррекционно-развивающей программы включал три стадии.

1. Концептуальная стадия включала формулирование проблемы и определение цели программы. На этой стадии происходил также выбор критериев, по которым осуществлялась оценка достижения цели, определялись конкретные способы и средства реализации программы в рамках имеющихся условий.

2. На технологической стадии проектирования подготовлены материалы, необходимые для реализации коррекционно-развивающей программы: учебно-программная документация, методические разработки, конспекты занятий, программное обеспечение и др.

3. На рефлексивной стадии проектирования подготовлены средства для сравнения и оценки исходных и конечных показателей готовности к обучению в школе.

Содержание занятий спроектированной программы направлены на формирование внеситуативно-личностных мотивов общения через развитие эмпатии, чувства сопереживания, взаимопонимания, формирование произвольности, контекстности общения со взрослыми, развитие способности формулировать и обосновывать свое мнение, сопоставлять с мнением других, развитие коммуникативного взаимодействия со сверстниками.

В основной части занятия используются авторские сказки и разработанные нами кейс-ситуации (о конфликтах, отношениях, поступках героев), обсуждение и анализ которых способствует решению задач по развитию внеситуативно-личностных мотивов общения у дошкольников.

В программе использовалось комбинирование ряда методов, техник и приемов: методы активного обучения, арт-терапевтические техники: сказкотерапия, куклотерапия, песочная терапия, метод «Sand-Art» и др. Данные методы работы в наибольшей степени соответствуют потребностям и интересам детей. Методы активного обучения строятся на практической направленности, игровом действии и творческом характере обучения, интерактивности, разнообразных коммуникациях, диалоге, использовании знаний и опыта дошкольников. Практический опыт работы средствами арт-терапии показывает её большой развивающий и коррекционный эффекты в работе с детьми (Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, М.В. Киселева, А.И. Копытин). Это объясняется тем, что арт-терапия дает возможность широко использовать не только групповую, но и индивидуальную формы работы с ребёнком, ставить и решать конкретные коррекционно-развивающие задачи по созданию новых мотивов, установок, их закреплению в реальной действительности с помощью средств искусства.

Для анализа и оценки эффективности программы были использованы статистические методы: Хи-квадрат Пирсона, U-критерий Манна-Уитни для независимых непараметрических выборок и критерий знаковых рангов Вилкоксона.

Эффективность программы статистически доказана: у детей экспериментальной группы, принявших участие в апробации программы, повысился уровень произвольного поведения, интеллектуального развития (скорость интеллектуальной деятельности, внимание, речевая и зрительная память,

мышление), сформирована личностная готовность к школе. Это подтверждает вторую часть исследовательской гипотезы о том, что важнейшим условием повышения психологической готовности детей к школьному обучению является реализация коррекционно-развивающей программы, направленной на формирование у детей 6–7 лет внеситуативно-личностной формы общения.

Коррекционно-развивающая программа по подготовке к школе детей 6–7 лет получила одобрение со стороны администрации дошкольного учреждения, а также положительные отзывы родителей, отметивших положительные изменения в развитии детей. Коррекционно-развивающая программа внедрена в практическую деятельность учреждения и будет использоваться в работе педагога-психолога по подготовке детей к школьному обучению.

Программа позволяет оптимизировать психологическую подготовку детей в детских садах к школьному обучению. Результаты теоретической и практической части исследования позволяют рекомендовать к использованию полученные результаты в диагностической и коррекционно-развивающей работе педагога-психолога, консультировании родителей.

Рассмотрев алгоритм реализации наставничества при проектировании коррекционно-развивающей программы в детском саду по проблемам школьной готовности, мы можем сформулировать преимущества метода наставничества следующим образом:

- обучение педагогов происходит непосредственно на рабочем месте;
- персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности обучаемого педагога;
- упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников;
- повышение удовлетворенности работой;
- повышение мотивации обучаемых педагогов;
- улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников.

В заключении стоит еще раз отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития педагогов.

Литература:

1. Андрущенко Т. Ю., Шашлова Г.М. Диагностическая беседа как средство выявления психологических условий благополучного проживания ребенком кризиса семи лет // Психолого-педагогические исследования. 2019. Том 11. № 2. С. 1–10.
2. Артеменко М. В., Трехлеб О. Ю. Использование активных методов обучения при подготовке ребенка к школе // Международный научный журнал «Символ науки». 2016. № 5. С. 122–125.
3. Булатова О.В. Требования к составлению психокоррекционных программ// Вестник Югорского государственного университета.2014. № 1 (32). С. 18–23.
4. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. Т. 4. Детская психология. М.: Педагогика, 1984. 432 с.
5. Галигузова Л. Н., Смирнова Е. О. Ступени общения: от года до семи лет. М.: Просвещение, 1992. 143 с.
6. Гуткина Н.И. Психологическая готовность к школе: диагностико-развивающая программа// Психологическая наука и образование. 1998. № 2. С. 25–32.
7. Забродин Ю. М., Пахальян В. Э. Проблема качества программ работы практического психолога образования и критериев их оценки// Вестник практической психологии образования. 2019. № 4 (4). С. 22–34.
8. Киселева М.В. Арт-терапия в работе с детьми. СПб: Речь, 2016, 134 с.

9. Концепция развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: <https://legalacts.ru/doc/kontseptsija-razvitija-psihologicheskoi-sluzhby-v-sisteme-obrazovaniya-v-rossiiskoi/>
10. Лисина М. И., Капчеля Г. И. Общение со взрослыми и психологическая подготовка детей к школе. Кишинев: Штиинца, 1987. 136 с.
11. Луков В. А. Социальное проектирование. М.: Издательство Московского гуманитарного университета Флинта, 2007. 240 с.
12. Новиков А. М., Новиков Д. А. Образовательный проект (методология образовательной Деятельности). М.: Эгвес, 2004. 120 с.
13. Смирнова Е. О. Влияние формы общения со взрослыми на эффективность обучения дошкольников// Вопросы психологии. 1980. № 5. С. 105–111.
14. Стандарт доказательности социальных практик в сфере детства. М., 2018. 41 с.
15. Ясюкова Л. А. Методика определения готовности к школе. Прогноз и профилактика проблем обучения в начальной школе. СПб.: Иматон, 1999. 16 с.

Практика наставничества «Формирование мотивации профессиональной деятельности студентов в условиях практической подготовки»

Гоманюк Ольга Юрьевна, старший воспитатель;
Ларина Ольга Владимировна, заведующий;
Труляева Мария Петровна, воспитатель
МДОУ детский сад № 63 «Звёздочка» г. Волжского Волгоградской области

Мотивируйте своих обучающихся и получите от них желаемый результат.

А. Окулова

Мотивационный компонент — это обязательная составляющая практически любой деятельности личности, в том числе учебной, обуславливающей профессиональное становление студентов. Очень часто, выбирая профессию, молодежь не может сделать осознанный выбор, в педагогику приходит случайно. Будущий педагог может успешно овладевать профессиональными умениями, проявлять способности к теории, но в то же время, индифферентно относится к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня.

Практика наставничества способствует развитию мотивации будущих специалистов, удержанию в профессии. Это своеобразная поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также профессионального становления.

Вот уже на протяжении многих лет наше дошкольное учреждение МДОУ д/с № 63 г. Волжского Волгоградской области является базой практики для студентов социально-педагогического отделения МБОУ ВО «Волжский институт экономики, педагогики и права», в том числе в форме дуального обучения. Разработаны нормативно-правовые акты, соглашения о партнерстве с ВИЭПП, договоры о дуальном обучении, положение о наставничестве, дневники и отчеты по практике, планы работы совместной деятельности наставника и наставляемого, планы профессионального саморазвития. Руководитель ДОУ, старший воспитатель входят в состав государственных атте-

стационарных комиссий, участвуют в образовательной деятельности колледжа ВИЭПП, проведении семинаров, предметно-цикловых комиссий педагогических и естественнонаучных дисциплин, деловых встреч со студентами.

Вуз, колледж дает знания, но профессионально значимые качества формируются именно на практике в ДОУ. Оказавшись в детском саду и ощутив себя в новой роли «воспитателя», окупившись в атмосферу работы с детьми, игры, занятий, конкурсы, творчество, профессиональное общение, проекты — будущий педагог познает профессию, овладевает мастерством и осознает себя в ней, проявляет интерес и желание.

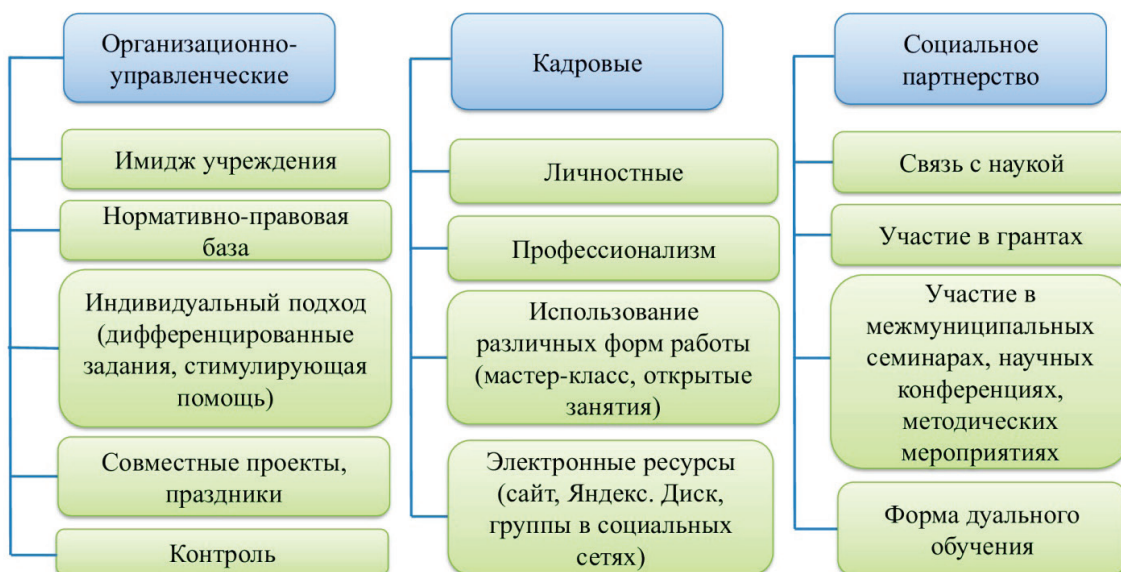
Имея огромный опыт работы со студентами, мы понимаем важность мотивационного компонента в профессиональном становлении будущих педагогов. Мы заинтересованы в постоянном целенаправленном общении, поддержке, позитивном отношении, очень хочется «зажечь», «увлечь», «вызвать интерес» к нашей профессии, чтобы привлечь молодежь в дошкольные учреждения.

Цель практики: формирование внутренней мотивации будущих педагогов, оказание помощи в профессиональном становлении, способствование осознанному «вхождению» в профессию.

Ресурсы образовательной организации способствуют достижению данной цели.

Организационно-управленческие. Немало важным мотивационным компонентом является имидж учреждения, конкурентоспособность, успешность, результативность. Транс-

**Тема: Практическая подготовка студентов
социально-педагогического отделения ВИЭП.
Ресурсы образовательной организации МДОУ д/с № 63.**



ляция позитивного опыта, успешных практик всегда привлекает внимание, вызывает желание присоединиться, стать членом команды. Наше учреждение занимает заметные позиции в городе, имеет хорошие отзывы родителей, является победителем Всероссийских конкурсов: «Детский сад года 2020», «Лидеры Отрасли.РФ» 2021 год, открытого публичного конкурса организаций «Лучшие практики управления ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» 2021 год, федеральной инновационной площадкой по программе «Вдохновение», участником регионального проекта «Финансовая грамотность», победителем Фонда Президентских грантов с проектами «Доступный спорт», «Сталинград — невыдуманная история», руководитель и педагоги учреждения являются победителями и призерами Всероссийского конкурса «Воспитатели России», 3 педагога удостоены гранта Губернатора Волгоградской области, 1 — звания заслуженный учитель Волгоградской области.

Принимая студентов на практику, мы всегда проводим экскурсию, знакомим с традициями и историей дошкольного учреждения, рассказываем о достижениях и успехах, делимся планами, вызывая интерес к профессии.

Очень важно на этом этапе показать важность и нужность профессии воспитателя, разнообразие задач, решаемых педагогом, обозначить направления работы, познакомить с результатами деятельности, достижениями воспитанников.

На методических объединениях и педсоветах, в группах студенты знакомятся с проектной, исследовательской деятельностью и другими педагогическими технологиями, успешными педагогическими практиками. При организации практики, вовлечении обучающихся в воспитательно-образовательный процесс, используем индивидуальный подход (дифференцированные задания, стимулирующая помощь), всегда стараемся учитывать способности, интересы и инициативу практикантов, поддерживать начинания, хвалить. В то же время

важна и функция контроля (системность, целенаправленность, результативность). Всегда объясняем, анализируем, помогаем провести самоанализ, обсуждаем пути решения. Только сотрудничество, диалог и доверие! Практика показала, чем больше доверяешь молодежи, вовлекая во все мероприятия ДООУ, предоставляя самостоятельность, поручая и делегируя, тем больше погружение и ответственность, крепче добытые на практике знания и умения. Самостоятельный опыт придает уверенности в своих силах, ощущение собственной значимости. Так, на практике студенты проживают полноценную жизнь дошкольного учреждения: включаются в праздники, проекты, непрерывную образовательную деятельность, играют роли на утренниках, проводят конкурсы, викторины, вместе с детьми выходят на экскурсии, участвуют в «Ладной неделе». Несколько лет подряд наши студенты оказывают помощь в проведении городских мероприятий, проходящих на базе МДОУ д/с № 63 таких как: «Фестиваль ГТО», «Шашечный турнир», «Давайте сказками дружить». В 2022 году 2 проекта воспитанников детского сада под руководством студентов 4 курса стали победителями Всероссийского конкурса «Инженерный марафон 2022».

Ежегодно, начиная со 2 курса обучающиеся, проходя практическую подготовку в нашем учреждении, получают практический опыт по разным направлениям дошкольного образования: организация различных видов деятельности и общения детей, организация занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования, взаимодействие с родителями, методическая работа, реализация физкультурно-оздоровительного направления. В ходе практики студенты знакомятся с воспитанниками разного возраста, с практиками работы воспитателей, специалистов: музыкантов, инструктора по ФИЗО, руководителя ИЗО деятельности, логопеда, педагога-психолога.



Кадровые ресурсы

Поддерживая интерес и уважение к профессии, формируя мотивацию к профессиональной деятельности у обучающихся, необходимо отметить значимость кадрового ресурса. В нашем дошкольном учреждении — активный мотивированный творческий профессиональный коллектив с развитым психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, способностью к рефлексии, потребностью в самообразовании, обладающий инновационным потенциалом. Личностные качества педагогов-наставников, методическая грамотность, умение увлечь, заинтересовать, позитивный настрой, высокая результативность, успешные практики, владение совре-

менными педагогическими технологиями — все это незаменимые слагаемые успешного наставничества. Педагоги-наставники применяют в работе со студентами различные формы работы:

- мастер-классы
- открытые занятия
- практикумы
- беседы
- проектная деятельность
- делятся практическим материалом, разработками НОД, досугов, родительских собраний

В детском саду создана методическая электронная база. Для удобного использования электронного ресурса студентам предлагается ссылка на Яндекс.Диск.





Социальное партнерство. Еще одним ресурсом для формирования мотивации будущих специалистов являются партнерские отношения в ВИЭПП. Многие годы мы работаем в тандеме с этой образовательной организацией. Нас объединяет связь с наукой, преемственность, грантовая политика, наши педагоги активно принимают участие в межмуниципальных семинарах, научных конференциях, методических мероприятиях, проходящих на базе МБОУ ВО «Волжский институт экономики, педагогики и права». Такое взаимодействие, тесное сотрудничество вызывает у студентов доверие, способствует возникновению желания оказаться в команде профессионалов ДОУ.

В последние годы хорошо зарекомендовала себя форма дуального обучения. В нашем дошкольном учреждении 3 педагога осваивают данную форму. Получая образование в институте, осваивают практику на рабочем месте. Для работодателя дуальное обучение удобно, надежно. Мы отмечаем у педагогов, осваивающих дуальное обучение, выраженный интерес к профессии воспитателя, они активно принимают участие в конкурсном движении, инновационной деятельности, в работе методических объединений, проявляют творческий подход к работе, испытывают потребность в непрерывном образовании, формируется индивидуальный стиль педагогической деятельности.





Информационные, материально-технические ресурсы

В ходе практической подготовки студенты овладевают общими и профессиональными компетенциями:

- Понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление ней устойчивого интереса;
- Умение организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, совершенствование умений планировать, проводить занятия, режимные моменты и выполнять самоанализ;
- Умение общаться с детьми, мотивировать, признавая их достоинство, понимая и принимая их, опираясь на знание возрастных закономерностей, индивидуальных психологических особенностей;
- Овладение информационно-коммуникационными, передовыми педагогическими технологиями, участие в исследовательской и проектной деятельности;
- Умение работать в коллективе, команде для реализации поставленной цели, слушать и слышать других людей; взаимодействовать с руководством, коллегами, социальными партнерами;

— Видеть одаренность, креативность воспитанника и способствовать их развитию.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики Студенты-выпускники (80%) проявляют интерес к профессии, выражают желание получить высшее педагогическое образование, повысился приток молодых специалистов в дошкольные учреждения города Волжского.

Формирование мотивационного компонента профессионального становления будущих специалистов является актуальной проблемой всей системы профессионального образования, находящейся на этапе реформирования и перестройки в связи с существующей потребностью повышения качества подготовки будущих специалистов.

24 марта 2023 года наше дошкольное учреждение представило опыт работы по наставничеству в рамках XVI областного форума «Образование — 2023». Масштабное мероприятие, проходившее в Год педагога и наставника, объединило на площадке Волгоград Арены представителей более 200 образовательных организаций региона. Форум дал возможность рассказать о наставничестве, продуктивно пообщаться, вдохновившись свежими идеями и инновациями, представленными коллегами региона на мероприятии.



Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого специалиста и наставника

Златокрылец Татьяна Георгиевна, старший воспитатель;
Черных Ирина Анатольевна, заведующий
МДОУ детский сад № 80 «Чебурашка» г. Волжского Волгоградской области

*Единственный разумный способ обучать людей — это по-
давать им пример.*

Альберт Эйнштейн

2023 год в России был провозглашён как год наставника и педагога Президентом Путиным ещё в 2021 году. По словам Президента, «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога». [2]

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возросли требования к личности педагога и его профессиональным качествам. [1]

Дошкольное образовательное учреждение оказывает образовательные услуги по воспитанию и развитию детей дошкольного возраста. Профессионализм педагогов необходим для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Молодые педагоги, пришедшие на работу в дошкольное образовательное учреждение, сталкиваются с разными проблемами: имеются трудности в адаптации к новому коллективу, ведении многих документов, организации учебной деятельности, в написании планов и конспектов, а также грамотном применении знаний на практике. Исходя из вышеперечисленного, чтобы обеспечить профессиональный рост, выявилась необходимость найти определённую форму работы с молодыми педагогами.

Особенность работы начинающих педагогов заключается в том, что в первый день они полностью выполняют все служебные обязанности и несут ответственность вместе с опытными педагогами с многолетним стажем работы. [3]

Организация наставничества является эффективным и результативным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального развития.

Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного педагога, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности. [3]

Цель наставничества — помочь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении. Наставничество начинающему педагогу дает возможность получить поддержкой более опытного коллеги, повысить его

профессиональные компетенции и позволяет передать педагогу-наставнику — свой педагогический опыт. Только от опытного специалиста молодой специалист на рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую.

Назначение наставника должно производиться по обоюдному согласию наставника и молодого специалиста. Очень важна психологическая совместимость наставника и молодого специалиста. Перед наставником ставится целый ряд задач: заинтересовать профессией педагога, ускорить процесс профессионального развития, помочь адаптироваться в новой команде. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолевает этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования. [4]

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество — это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Система наставничества успешно применяется в МДОУ д/с № 80. На протяжении двух лет опытные педагоги ДОУ были наставниками для молодых специалистов. Наиболее сложным этапом в работе как молодого специалиста, так и наставника является практика. В это время необходимо эмоционально поддержать молодого специалиста, укрепить веру в свои силы, а самое главное, найти взаимопонимание. Наставник знакомит молодого специалиста с детским садом, с оформлением и ведением документации. Демонстрация деятельности осуществляется таким образом, что воспитатель постепенно вовлекается в работу, набираясь опыта в работе с детьми.

Наставник обращает внимание на то, что в его работе есть помощники не только в лице старшего воспитателя и наставника, но и его коллеги с практическим опытом тоже может быть помощником. Нельзя забывать о том, что работа молодого специалиста строится под руководством и в тесной связи с воспитателем.

Когда молодой специалист начинает работать в своей группе, наставник посещает отдельные моменты режима, ООД. После просмотра вместе с молодым специалистом они анализируют, обсуждают, какие ошибки были допущены, как их устранить.

В дальнейшем молодой специалист изучает не только опыт наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие доклады, привлекают к работе в творческих группах, для подготовки педагогических советов. [3]

По мере того как молодой специалист начинает все больше и больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Здесь важно замечать даже небольшие успехи — дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, педагоги стараются быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликтов, продумывании предварительной работы, игровых приемов. Похвала укрепляет уверенность в себе, повышает интерес к профессии. На завершающем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недостатки и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекаются и другие специалисты дошкольного учреждения (логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог). [4]

Результатами введения системы наставничества в нашем учреждении являются:

- система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Проанализировав использование системы наставничества в ДОУ, мы сделали вывод, что данная работа позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Педагоги МДОУ д/с № 80 являются не только наставниками молодых педагогов ДОУ, но и студентов ФГБОУ ВО ВГСПУ. С целью формирования мотивационной готовности к профессиональной деятельности педагоги проводят мастер-классы,

в которых принимают участие студенты всех курсов факультета дошкольного и начального образования, особое внимание обращено на студентов начальных курсов. Педагоги обсуждают современный образ воспитателя дошкольной образовательной организации, современные технологии организации образовательного процесса в детском саду, возможности использования интерактивного оборудования, с целью развития познавательного и творческого потенциала детей, о перспективах данной профессии и точках роста. Рис. 1, 2.

Весной 2023 г. на базе МДОУ д/с № 80 прошла педагогическая практика студентов 1 курса ФГБОУ ВО ВГСПУ по профилю «Педагогика и психология дошкольного образования» с возможностью разработки заданий для студентов с использованием ключевых идей геймификации. Рис. 3, 4.

Геймификация — это использование элементов игры и технологий создания игр в неигровом контексте. В основе обновленного формата проведения практики был использован фантастический сюжет одной из книг известного российского писателя-фантаста С. Тармашева. Студенты перевоплотились в «Пробужденных», педагоги детского сада стали «Иллюзорными», преподаватели ВГСПУ обрели силу «Сияющих».

Педагоги ДОУ познакомили студентов с работой театрально-анимационного блока «Союзмультифильм», попробовали различные техники анимации: песочная, эбру, пластилиновая, теневая. В индивидуальной и групповой работе на протяжении 6 дней создавались буктрейлеры различных видов: неигровые, игровые, анимационные. Оттачивалось мастерство «Пробужденных» в создании видеоряда, озвучивания героев буктрейлеров, монтажа. «Иллюзорные» (педагоги ДОУ) создавали ситуации творческого взаимодействия «Пробужденных», которые в сочетании с напряженной индивидуальной работой обеспечили эмоциональный подъем, а также высокую продуктивность каждого дня практики. Каждый день студенты получали от педагогов «звезды» за выполненные задания, количество звезд обеспечивало переход на различные уровни в игровом сюжете.

Завершающий день практики прошёл на базе МДОУ д/с № 80. «Иллюзорные» (педагоги ДОУ) организовали Фестиваль буктрейлеров «Книга в кадре». Это мероприятие стало достойным финальным аккордом прошедшей практики. Участвовали все: студенты, воспитатели, преподаватели и дошкольники. Все радовались от души, поскольку мероприятие было проникнуто духом творчества, фантазии, импровизации и артистизма. Рис. 5.

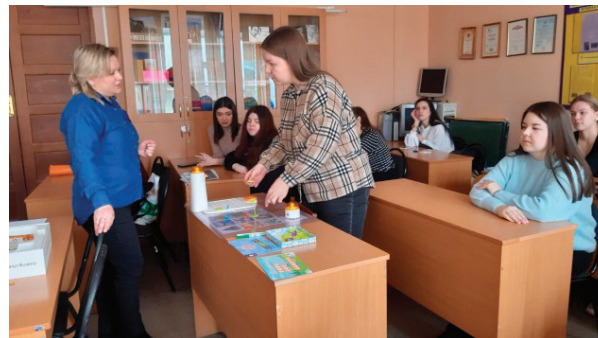


Рис. 1, 2. Проведение мастер-классов для студентов ФГБОУ ВО ВГСПУ



Рис. 3, 4. Педагогическая практика студентов ФГБОУ ВО ВГСПУ в МДОУ д/с № 80



Рис. 5. Фестиваль буктрейлеров «Книга в кадре» в МДОУ д/с № 80

Таким образом, использование системы наставничества позволяет воспитателям и будущим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность

в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, доказать, что эта система приносит наставнику не меньшую пользу.

Литература:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
2. Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. N401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
3. Вагин И. О. Наставничество; Студия АРДИС — Москва, 2014. — 692 с.
4. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев — Москва, 2003. — 317 с.

Проект «Мудрое наставничество «Внучата-нескучата» — заботливое воспитание патриотизма

Каширская Юлия Николаевна, педагог-психолог;
Сыворотка Ирина Анатольевна, учитель-логопед
МДОУ детский сад № 104 «Звоночек» г. Волжского Волгоградской области

Мир изменился. Но патриотизм — это чувство на века и столетия. Дети войны стали дедушками и бабушками. И сейчас, когда появилась острая необходимость формирования активной гражданской позиции у молодого поколения, следует вернуться лицом к семейным ценностям, народным традициям и обычаям, преемственности поколений, ощутить свои корни, возродить национальную культуру и традиции. Чтобы воспитать малыша крепким, справедливым и непоколебимым, начинать надо с дошкольного возраста, самого сензитивного для формирования личности ребенка как будущего гражданина нашей страны. Кроме того, в свете требований ФГОС ДО, педагогические работники должны создать условия для формирования основ патриотического сознания детей.

Ключевые слова: патриотическое воспитание, методическое пособие, мудрое наставничество, детский сад, тесное взаимодействие, формирование основ, ветеран.

Пока живы очевидцы событий Великой Отечественной войны, пока можно встретиться с теми, кто, рискуя собственной жизнью, завоёвывал мирное небо над головой, нужно пользоваться такой возможностью. Любую минутку нужно использовать для общения с живыми очевидцами тех событий, помогать им, радовать.

МДОУ д/с № 104 ведет многолетнюю совместную работу с первичной ветеранской организацией № 18 под руководством Ризиной Надежды Степановны и Волжского городского Совета ветеранов войны, труда и Вооруженных сил и правоохранительных органов, в лице председателя Лежнева Владимира Викторовича. Задача нашего коллектива совместно с ветеранами формировать у дошкольников гражданственность, чувство любви и гордости за свою Родину. Мы видим, что наставническая деятельность позволяет помочь детям продвигаться в личностном взрослении и ветераны в своем зрелом возрасте могут реализовать свои возможности. В таком деле важно, кто станет наставником. Наш выбор — бабушки и дедушки. Организация площадок для совместных занятий пенсионеров и воспитанников, формирование у ребят практических и познавательных навыков для самостоятельной жизни, через проведение совместных мероприятий поможет подрастающему поколению стать настоящим гражданином своей страны.

С принятием программы по подготовке к 80-летию Великой Победы на обсуждении совета ветеранов по военно-патриотическому воспитанию молодежи был утверждён план работы в ДОУ, который озаглавили «...И внуки восславят нашу Победу!» Реализация плана работы по патриотическому воспитанию включает в себя:

- проведение уроков мужества, тематических встреч;
- проведение военно-исторических игр;
- организация и участие в проведении городских акций.

Проект «Внучата-нескучата» родился неспроста, ведь очень хотелось продолжить работу по патриотическому воспитанию через «связь поколений», потому что это главное в воспитании гражданственности, нравственности, доброты, здоровья наших дошкольников. Команда у нас разнообразная, но

главное все педагоги и сотрудники заинтересованы в работе, и с удовольствием реализовывали проект: Мудрое наставничество «Внучата-нескучата».

Цель проекта: формирование основ патриотического сознания дошкольников посредством общения с ветеранами ВОВ.

Задачи:

Образовательные:

1. Расширить знания детей о ВОВ;
2. Формировать представления о защитниках нашей Родины, их боевых заслугах;
3. Собрать интересные факты из жизни ветеранов ВОВ.

Развивающие:

1. Развивать любознательность;
2. Формировать желание самостоятельно узнавать интересные факты из жизни страны, ветеранов;
3. Формировать потребность быть полезным для пожилых людей;
4. Формировать чувство удовлетворения от своих благих дел;
5. Обогащать словарь дошкольников.

Воспитательные:

1. Воспитывать уважение к своему народу, гордость за его заслуги перед Родиной;
2. Воспитывать желание проявлять заботу о ветеранах, оказывать им посильную помощь, принимать участие в досуге;
3. Воспитывать навыки коммуникативного общения.

Ожидаемые результаты по проекту:

для воспитателей:

- тесное взаимодействие с семьёй воспитанника;
- проведение работы по формированию основ патриотического сознания у воспитанников.

для ребенка:

- понимание того, какой вклад в победу над врагом в ВОВ внесли ветераны;
- осознание, что ветеранов осталось мало среди нас и им нужна поддержка и помощь;
- проявление интереса к историческим фактам;

О проекте	
Название	Мудрое наставничество: «Внучата-нескучата»
Место реализации проекта	г. Волжский Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 104 «Звоночек» г. Волжского Волгоградской области».
Реализация проекта	<p>Проект Мудрое наставничество: «Внучата — нескучата» направлен на создание условий и вовлечение детей в сферу творческой, социальной активности и развитию через совместные дела, акции, мастер-классы духовно-эмоциональной связи между поколениями.</p> <p>Предполагается проведение обучающих и развивающих занятий, круглые столы, игры, викторины, семейные встречи.</p> <p>Тематические подборки интересных и познавательных книг и журналов помогут найти ответы на многочисленные вопросы деток, молодых мам. Параллельно планируется работа в области психологической поддержки и помощи (психодиагностика, групповые занятия, ролевые игры).</p> <p>Планируются физкультурно-оздоровительные мероприятия как с детьми, так и со взрослыми участниками проекта.</p> <p>Проект включает в себя следующие развивающие модули: «Связующая нить» — направлен на патриотическое воспитание; Семейные посиделки: беседа с детьми «По следам войны»; Квест: «Наша Родина»; Мастер-класс «Искусство чтения стихов»; Концерт совместного творчества старшего и младшего поколения «О самом главном» (чтение патриотических стихов, исполнение песен и танцев). «Минутки здоровья» — физкультурно-оздоровительная работа. Пеший марафон для ветеранов и семей «Мы вместе»; Цикл из 8 встреч с фитнес-инструктором, для старшего и младшего поколения «Быть здоровым — здорово!» (дыхательная гимнастика, растяжка, фитнес). «Мамушки-нянюшки» — национальные традиции семейного воспитания. Школа для детей и молодых родителей. Мастер-класс по изготовлению семейных блюд «Традиции — это вкусно»; Мастер-класс «Ладушки-оладушки»; Мастер-класс «Семейный оберег»; Семейные посиделки: ветераны для семей «Русская березка» (знакомство с русскими народными песнями и традициями).</p>

— приобретение знаний об участниках войны в собственной семье;
— установление контакта и тесного взаимодействия с ветеранами ВОВ;
— формирование личностных качеств: основ патриотизма, чуткости, внимания, бескорыстия.
для родителей:
— проявление интереса к историческим фактам в жизни нашей страны;

— сотрудничество с педагогами;
— тесное взаимодействие с ребёнком;
— установление тесных контактов с ветеранами, шефство.
Связь поколений — это основа успешности наших детей. Они нуждаются в поддержке и понимании, как никто другой, а ветераны прошли закалку сложным временем. Их жизнь на благо Отчизны достойна того, чтобы стать примером для подрастающего поколения, стать настоящим ориентиром в непростом современном мире.

Литература:

1. Алёшина Н. В. Патриотическое воспитание дошкольников. Конспекты занятий. — М.: УЦ «Перспектива», 2008. — 248 с.;
2. Кочкина Н. А. Метод проектов в дошкольном образовании: Методическое пособие. — М.: Мозаика-Синтез, 2012 г.;
3. Новицкая М. Ю. Наследие: патриотическое воспитание в детском саду / М. Ю. Новицкая. — Москва: Линка-Пресс, 2003. — 200 с.;
4. Румянцева Е. А. Проекты в ДОУ: практика обучения детей 3–7 лет. — Волгоград: Учитель, 2014.

Система работы методического объединения в ДОУ «Наставники»

Ковалева Татьяна Валериевна, учитель-логопед;
Рысьева Александра Андреевна, старший воспитатель
МДОУ детский сад № 107 «Искорка» г. Волжского Волгоградской области

В настоящее время наставничество заслуживает особого внимания, в нем отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного педагога-профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь непосредственно в процессе работы.

Наставничество является эффективным методом профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении, способствующим развитию его профессиональных качеств и компетенций.

Для решения данного вопроса в ДОУ создано и функционирует методическое объединение педагогов «Наставники». В состав методического объединения входят начинающие воспитатели всех групп компенсирующей направленности и учителя-логопеды, учитель-дефектолог, педагог-психолог и старший воспитатель, имеющие высшую квалификационную категорию. Руководит объединением «Наставники» опытный учитель-логопед высшей квалификационной категории, стаж работы в данной должности более 22 лет.

На начальном этапе работы методического объединения проводится анкетирование молодых педагогов, которое позволяет определить проблемные для них моменты в работе с детьми групп компенсирующей направленности. Выявляются вопросы, затрагивающие разные направления работы педагогов этих групп: приемы организации и активизации детей с ОВЗ, проведение индивидуальных и групповых занятий, эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) и специалистами учреждения, особенности создания развивающей пространственно-предметной среды в группе, подготовка и оформление документации для представления ребенка на консилиум и ТПМПК.

Проанализировав полученную информацию, составляется план работы методического объединения «Наставники» на учебный год, где отражаются все заявленные проблемы, требующие особого внимания. Работа планируется и строится таким образом, чтобы молодые педагоги на встречах с наставниками могли получить не только теоретические знания по интересующим их вопросам, но и на практике их отработать.

С этой целью, например, после консультации «Сотрудничество с семьей» молодым педагогам предлагается организовать или принять участие в групповом мероприятии для родителей (конкурсы «Витамины с грядки — здоровье в порядке», «Дары осени»). После консультаций «Приемы работы при постановке звуков», «Обучение грамоте» молодые педагоги посещают открытые занятия наставников, после чего демонстрируют свои умения педагогам сада.

Наряду с консультациями в рамках методического объединения проводятся практикумы: «Развитие грамматического строя речи в играх, на занятии и в свободной деятельности», «Фонематический слух — основа правильной речи», «Учим рассказывать», где наставники представляют свой авторский наглядный материал, игры, многофункциональные игрушки и пособия молодым коллегам. «Домашним заданием» для молодежи после таких встреч становится изготовление своего пособия или игры с последующим представлением на следующей встрече объединения.

Работа по наставничеству, организованная таким образом позволяет начинающему педагогу получить все необходимые компетенции для эффективной работы в группе компенсирующей направленности:

- освоить методы, технологии и практики работы с детьми;
- правильно выстраивать групповую и индивидуальную работу с детьми;
- эффективно взаимодействовать со специалистами ДОУ и родителями;
- организовывать развивающую предметно-пространственную среду группы, учитывая специфику группы;
- грамотно оформлять и вести документацию группы.

Таким образом, использование системы наставничества для педагогов групп компенсирующей направленности в детском саду позволяет молодому воспитателю быстро адаптироваться к работе, почувствовать уверенность в своих силах, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, способствует мотивации к дальнейшему профессиональному развитию педагога.

Литература:

1. «Наставничество. Эффективные формы обучения» К: ИРО РТ, 2020.
2. «Планирование коррекционно-развивающей работы в группе компенсирующей направленности. ФГОС». СПб: ООО «Издательство »Детство-Пресс», 2020.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент системы наставничества (из опыта работы)

Колобова Анна Валерьевна, старший воспитатель
МДОУ детский сад № 94 «Полянка» г. Волжского Волгоградской области

В статье автор раскрывает практические аспекты организации наставничества посредством разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута педагога.

Ключевые слова: педагог, наставничество, индивидуальный образовательный маршрут.

В современной российской системе образования вновь значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции и деятельности. С целью признания особого статуса представителей этой профессии 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника.

Педагог-наставник имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентен и готов поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [2, с. 13].

Формирование системы наставничества — значимый элемент кадровой политики МДОУ д/с № 94. Оно обусловлено ценностью наставнических практик для педагогического сообщества как полноценного средства обогащения опыта, раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. И своевременная поддержка, сопровождение педагогов не только администрацией, но и опытными коллегами, помогает выстроить профессиональную карьеру. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива — помочь в профессиональном становлении и росте как молодым специалистам, так и педагогам, осваивающим новые технологии, методики, испытывающим трудности в связи с приобретением новых компетенций.

Мы рассматриваем наставничество как не связанный с прямым руководством процесс взаимодействия на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи [2, с. 4]. Исходя из этого наставничество в нашем коллективе носит партнерский характер, что способствует более быстрому профессиональному росту наставляемого, при этом как у него, так и у наставника, появляются стимулы развития. Для первого это рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности, для второго — появление инициативности, базовой компетенции «желание помогать», навыка конструктивной критики.

Как указано выше, система наставничества нашей организации охватывает не только молодых специалистов, но и педагогов, испытывающих профессиональные затруднения, в том числе при подготовке к процедуре аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям или в целях установления квалификационной категории, так как для педагога период аттестации почти всегда является тревожным, он

нередко испытывает чувство неуверенности в своей успешности.

Одним из инструментов наставничества в данном направлении является современная и эффективная технология составления и внедрения индивидуального образовательного маршрута (далее — ИОМ, маршрут), которая способствует профессиональному росту педагога.

ИОМ представляет собой целенаправленно разработанную дифференцированную систему, обеспечивающую педагогу реализацию личных программ профессионального роста при помощи методического сопровождения.

Конечной целью реализации маршрута является формирование профессиональной компетентности педагога, рост уверенности в своих силах, его творческого потенциала в процессе подготовки к процедуре аттестации. Одним из оснований для составления и реализации ИОМ служит потребность, желание, стремление педагога подтвердить соответствие занимаемой должности или аттестоваться на квалификационную категорию.

Мы пользуемся следующим алгоритмом разработки ИОМ, который включает в себя пять этапов/циклов:

- самооценка педагогической деятельности на основании критериев и показателей оценки профессиональной деятельности педагога для установления соответствия квалификационной категории (первичное самоопределение);
- составление маршрута на основе полученных данных;
- реализация ИОМ в педагогической деятельности, в том числе методической работе;
- общий анализ эффективности маршрута;
- самооценка/оценка материалов портфолио, заполнение карты результативности.

Ниже представлены направления деятельности, включаемые в маршрут.

1. *Аналитическое:* диагностика затруднений (анкетирование, беседа, опрос); выявление уровня методической подготовки (посещение непрерывной образовательной деятельности и др.); деятельность в инновационном режиме; диссеминация опыта.

2. *Информационное:* изучение трендов образовательной политики, нормативных документов, методических рекомендаций.

3. *Построение индивидуального маршрута:* выбор комплекса различных образовательных мероприятий (семинары, тренинги, конкурсы, курсы повышения квалификации, научно-практические конференции и проч.).

4. *Индивидуальные и групповые консультации.*

5. Оказание помощи педагогу при составлении аттестационного портфолио с подтверждающей документацией и заполнении карты результативности.

Успешная реализация педагогом данных направлений является показателем повышения уровня его профессиональной компетентности.

Все результаты фиксируются в портфолио педагога на электронном носителе, вносятся в сводную таблицу на основе карты результативности, утвержденной Центром аттестации педагогических работников Волгоградской области.

Считаем важным при разработке маршрута определить деятельность наставника и деятельность наставляемого, так как индивидуализированные, адресные формы работы в приоритете в современном образовании, и они, как правило, приводят к ожидаемому результату.

Необходимо отметить, что срок реализации маршрута варьируется от года до трех лет в зависимости от реальных затруднений педагога, конкретных обстоятельств, а в целом от уровня результативности профессиональной деятельности педагога, подтверждающего его готовность к прохождению процедуры аттестации.

Индивидуальный образовательный маршрут отличает то, что в нем отображаются личные образовательные потребности педагога. Естественно, особое место отводится собственной саморегуляции и самоорганизации педагога.

Особенность данной современной разработки реализации ИОМ при подготовке педагога к процедуре аттестации, заключается в особой педагогической направленности, которая характеризуется комплексом взаимосвязанных, целенаправ-

ленных действий по оказанию всесторонней помощи педагогу в этот период.

Нами отмечено, что повышает эффективность методического сопровождения индивидуального маршрута адресная направленность на каждого отдельного педагога (когда учитываются особенности личности педагога и условия его педагогической деятельности). Тем самым, старшему воспитателю как наставнику предоставляется возможность видеть и адекватно оценивать профессиональный и личностный потенциал каждого аттестуемого педагога, содействовать его максимально полной реализации, в межаттестационный период оказывать реальную помощь в организации планомерной работы над собой для гарантированного достижения поставленных целей.

Разработка индивидуального образовательного маршрута — сложная работа для педагога, требующая развитой компетенции планирования профессионального развития и представления достигнутых результатов. Исходя из этого, следует, что именно эта сторона личности аттестуемого педагога должна быть актуализирована и грамотно направлена специально подобранными индивидуализированными средствами, формами и методами.

Таким образом, профессионально выстроенное методическое сопровождение посредством индивидуального образовательного маршрута можно рассматривать как содействие педагогу в реализации его индивидуальных профессиональных потребностей, как процесс постепенного движения к намеченным ступеням профессионального развития, а присвоение желаемой квалификационной категории — реальный результат ее достижения.

Литература:

1. Аттестация педагогических работников. Модель, формы и критерии оценки профессиональной деятельности: шаблоны и презентации в мультимедийном приложении / авт.-сост. Л. П. Макарова и др. — Волгоград: Учитель, 2017.
2. Катунина Н. Е. и др., ШКОЛА НАСТАВНИКА. Учебно-методические материалы. — Омск: типография БПОУ «ОПК № 1», 2023.
3. Фиалкина, Т. В. Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута. — Пермь, 2014. — С. 31–39.

Внедрение инноваций в управленческую деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения

Крикунова Ольга Николаевна, заведующая;
Лифанова Ольга Александровна, педагог-психолог;
Смирнова Анна Вячеславовна, старший воспитатель
МДОУ детский сад № 101 «Дашенька» г. Волжского (г. Волжский)

В современном обществе происходят динамичные изменения, которые характеризуются огромным количеством нововведений. Инновационные процессы являются закономерностью развития современного дошкольного образования. Термин «инновация» происходит от латинского слова «*innovatio*», что в переводе означает нововведение, новшество. Фи-

лософский словарь дает следующее широкое понимание этого термина: «Инновация — явления культуры, которых не было на предшествующих стадиях ее развития, но которые появились на данной стадии и получили в ней признание («социализировались»); закрепившиеся (зафиксированные) в знаковой форме и (или) в деятельности посредством изменения спо-

собов, механизмов, результатов, содержаний самой этой деятельности» [5, с. 102].

Понятие «инновация» тесно связано с понятиями «развитие» и «изменения». Постоянное создание новшеств в итоге образует поток потенциальных изменений. Фактические изменения обеспечивает только часть из всех созданных новшеств. Объемом и направлением, длительностью и скоростью — этим определяются изменения. Понятие «развитие», как правило, связывают с позитивными изменениями, с прогрессом, но философ Б. Рассел считает: «категории »изменения« и »прогресс« различны, »изменение« — понятие научное, а »прогресс« — этическое. Изменение бесспорно, в то время как прогресс является предметом спора». В литературе имеются различные подходы к определению понятия «инновация»: по признаку содержания или внутренней структуры выделяют инновации технические, экономические, организационные, управленческие и др.

Различные авторы (И. Шумпетер, И. Перлаки, Хартман В. Д., Мэнсфилд Э., Фостер Р., Твист Б., Роджерс Э. и др.) трактуют это понятие в зависимости от объекта и предмета своего исследования [2, с. 99].

Впервые употребил понятие инновации Йозеф Шумпетер. Согласно его подходу инновацией может считаться новый взгляд на какой-то известный процесс, успешное применение нового изобретения или открытия в экономике и других сферах человеческой деятельности. П. Ф. Дракер инновацию определяет как особый инструмент предпринимателей, средство, с помощью которого они используют изменения как шанс осуществить новый вид бизнеса или услуг.

Б. Твист определяет инновацию как процесс, в котором изобретение или идея приобретают экономическое содержание. Ф. Никсон считает, что инновация — это совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, приводящих к появлению на рынке новых и улучшенных промышленных процессов и оборудования. Б. Санто считает, что инновация — это такой общественный — технический — экономический процесс, который, через практическое использование идей и изобретений, приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий, и в случае, если она ориентируется на экономическую выгоду, прибыль, появление инновации на рынке может привести добавочный доход [1, с. 134].

Фатхутдинов Р. А.: «Инновация — это конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получение экономического, социального, научно-технического эффекта».

Все исследователи едины в том, что инновации есть продукт инновационной деятельности. В наиболее общем смысле инновационную деятельность можно представить как деятельность по созданию, освоению, распространению и использованию инноваций.

Введение инноваций в управление позволяют поднять на более высокий уровень планирование, организацию и другие управленческие функции руководителя, развивать органы самоуправления в дошкольной образовательной организации, совершенствовать организационную структуру дошкольного учреждения, все это способствует профессиональному и твор-

ческому росту педагогов, влияет на качество воспитательно-образовательного процесса, а также повышает конкурентоспособность дошкольного учреждения. Так как внедрение инноваций в управленческую деятельность требует от руководителя больших организационных, педагогических, физических усилий, этот процесс отличается от развития инновационных процессов в содержании дошкольного образования.

Основой теории управления дошкольным образовательным учреждением является общая теория управления и теория школьного управления, которая получила свое развитие в нашей стране в 60-е годы XX столетия. Теория управления, решающая задачу обеспечения эффективности управленческого процесса, представлена в трудах отечественных и зарубежных ученых: А. Г. Аганбегяна, М. Альберта, В. Г. Афанасьева, Ю. И. Бобракова, Д. М. Гвишиани, М. Мескона, А. Файоля, Ф. Хедоури. В их работах выявлены основы социального управления, изучены функции, структура органов управления и пути совершенствования управленческой деятельности [3, с. 100].

Образовательное учреждение как педагогическая система, вопросы управления педагогическими системами, необходимость применения научных подходов (системного, функционального и других) отражены в работах: Л. А. Бахтуриной, А. К. Бондаренко, В. П. Беспалько, Ш. М. Волобуевой, Т. М. Давыденко, Е. В. Давыткиной, С. А. Езоповой, Т. П. Колодяжной, Ю. А. Коноржевского, В. Ю. Кричевского, Н. В. Кузьминой, В. С. Лазарева, А. М. Моисеева и других.

Проблемы развития инновационных процессов в деятельности дошкольных учреждений отражены в работах: И. Т. Андреева, К. Ю. Белая, Л. Г. Богославцев, В. Н. Казакова, Е. И. Кузьмичева, Е. А. Лобанова, С. Г. Молчанова, Г. П. Новикова, Л. В. Поздняк, Н. В. Федена и другие; условия внедрения и развития инноваций в содержании, технологии образовательного процесса детского сада (С. Ф. Багаутдинова, Г. Н. Новикова, Г. В. Яковлева и другие). В исследовании Л. М. Денякиной рассмотрены вопросы использования инновационных технологий в управлении дошкольным образовательным учреждением, однако С. В. Савинова показала, что информационное обеспечение управления ДООУ является необходимым условием обновления дошкольного учреждения. Е. В. Давыткина обосновала роль исследовательского подхода в управленческой деятельности руководителя ДООУ, на которой необходимо опираться заведующему при внедрении инноваций.

Инновационная управленческая деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения — это деятельность субъекта по созданию, разработке, освоению новшеств в содержании управленческих функций, используемых методов, организационной структуры, внедрению нововведений в практику с целью повышения эффективности управления и развития дошкольного учреждения.

Для успешного внедрения инноваций в управленческую деятельность руководителя ДООУ необходимы следующие условия:

— руководитель профессионально подготовлен в области инновационного менеджмента (знания об инновациях, инновационные управленческие умения, эмоционально-цен-

ностное отношение к инновационному процессу, профессионально-личностные качества руководителя-инноватора);

— руководителем используется модель инновационной управленческой деятельности;

— комплекс новшеств одновременно реализуется в нескольких управленческих функциях [7, с. 122].

Можно также выделить объективные и субъективные условия необходимые для внедрения инноваций в управленческую деятельность руководителя дошкольной образовательной организации. Объективными условиями являются: наличие нормативно-правовой базы осуществления инновационной деятельности, содействие органов управления развитию инновационных процессов в дошкольном образовании. Субъективными условиями — профессиональная подготовленность заведующего в области инновационного менеджмента, использование модели инновационной управленческой деятельности, реализация комплекса новшеств одновременно в нескольких управленческих функциях.

Важнейшим условием совершенствования системы образования является инновационная деятельность педагогов, ориентированная на основе новых инновационных форм взаимодействия с родителями, внедрение программ просвещения и обучения семьи. Инновационные процессы, проходящие в дошкольном образовательном учреждении, способствуют повышению педагогической компетентности родителей, могут положительно влиять на качество воспитания и развитие дошкольников через создание лучших условий для их личностного развития, позволяют осуществлять личностно-ориентированный подход в воспитании и обучении дошкольников, дают возможность самосовершенствоваться в работе педагогам.

В своей работе наше дошкольное образовательное учреждение внедряет инновации различного характера, как руководитель, я мотивирую сотрудников на поиск новых идей и методов, способов достижения целей, а у нас их немало. В нашем детском саду, мы стремимся раскрыть потенциал каждого ребёнка, личностно-ориентированное воспитание — это основной подход, который мы используем, вернее на нем строится вся работа. Ведь каждый ребёнок индивидуальность, каждый особенный и непохож на других.

В 2021 году наше учреждение получило статус «Инновационной площадки» при Институте изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования. Темой нашей совместной работы стала «Разработка и апробация Программы воспитания». Актуальность данной темы обоснована тем, что программа воспитания включает в себя разные разделы и является многогранной. Разработать и апробировать программу воспитания возможно только в тандеме разных педагогов, где каждый вносит свой вклад.

Литература:

1. Аверченко И. К. Психология управления. — Новосибирск: Сибирский кадровый центр, 2012–91 с.
2. Аверченко И. К. Практикум по психологии управления: Учебно-методическое пособие. Новосибирск: СибАГС, 2016. — 150 с.
3. Багаутдинова С. Ф. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации для студентов к курсу «Управление дошкольным образованием». — Магнитогорск: МаГУ, 2001. — 21 с.

В 2022 году ДООУ получило статус Федеральной инновационной площадки АНО ДПО «Национальный исследовательский институт всероссийской общественной организации содействия развитию профессиональной сферы дошкольного образования »Воспитатели России« (далее »НИИ Дошкольного Образования «Воспитатели России»). Предметами сотрудничества стали следующие задачи:

— реализация программ исследовательской и инновационной деятельности в области развития технического творчества детей дошкольного возраста и формирования у детей готовности к изучению технических наук в соответствии с ФГОС дошкольного образования;

— совместная работа по повышению педагогической компетенции кадров различных сфер социальной практики на основе результатов НИР Института и совместной исследовательской и инновационной деятельности в области общего, в частности, дошкольного, и дополнительного образования детей, а также профессионального и дополнительного профессионального образования педагогов.

В рамках работы данной инновационной площадки педагогический коллектив активно принимает участие в консультациях, инструктажах и конференциях по вопросам повышения образовательного уровня педагогических работников в области технического творчества детей. На базе детского сада организована инженерная комната, в которой создана техно-среда: разнообразные конструкторы, робототехника, развивающий игровой набор «Дары Фрёбеля» (программно-методический комплекс «От Фрёбеля до робота»).

В том же 2022 года нашему образовательному учреждению дополнительно был присвоен статус Федеральной инновационной площадки «НИИ Дошкольного Образования »Воспитатели России«. Предметами сотрудничества стали те же задачи, что и у ранее присвоенной инновационной площадки. »НИИ Дошкольного Образования «Воспитатели России» оказывают техническую и методическую поддержку ДООУ по вопросам создания техно-среды и программно-методического комплекса «ТехноМир: развитие без границ» для организации образования детей старшего дошкольного возраста. В рамках работы данной инновационной площадки, образовательной организацией закуплено новое инновационное оборудование, необходимое для реализации программно-методического комплекса.

Можно сделать вывод, что современная система образования требует от нас инновационного подхода к своей работе, и, безусловно, любая образовательная организация, в том числе и дошкольная, нуждается в первую очередь в грамотном руководителе, который смотрит в будущее, чувствует современные тенденции образования, полон сил и желания для реализации инновационных проектов. Такой руководитель сможет замотивировать педагогический коллектив на инновационную работу.

4. Будаева Т.И. Инновационный потенциал молодого педагога: проблемы и пути решения // Преподаватель XXI век.— 2015.— №2.— С. 236.
5. Ваганов П.И. Теория и методология инновационного управления и управленческих инноваций: Дисс. доктора экономических наук.— Санкт-Петербург, 2003. 355 с.
6. Вариативные программы дошкольных образовательных учреждений и технология их использования. Методические рекомендации для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. /Под ред. Т.И. Ерофеевой и др. М.: АРКТИ, 1999.-32 с.
7. Вестник образования: Сборник приказов и инструкций Министерства образования и науки Российской Федерации. М.: Просвещение, 1998.— № 12.— с. 25–27.
8. Ермоленко В. Моделирование инновационной деятельности педагогов по совершенствованию содержания образования // Учитель.— 2006.— №5.— С. 277
9. Зеер Э.Ф. Психологические факторы влияния установки педагогов на инновационную деятельность // Образование и наука.— 2010.— №4.— С. 178.
10. Файзуллина Г.З. Оценка инновационной деятельности педагога // Педагогическая диагностика.— 2007.— №2.— С. 76–87.

Педагог и наставник в ДОУ

Лукина Светлана Владимировна, заведующая;
Рвачева Любовь Александровна, старший воспитатель;
Леденева Светлана Юрьевна, воспитатель
МДОУ детский сад № 2 «Калейдоскоп» г. Волжского Волгоградской области

МДОУ д/с № 2 начал свою работу в 2019 году, коллектив на 60% в возрасте до 40 лет с небольшим стажем и опытом работы. Указом Президента Российской Федерации 2023 год объявлен «Годом педагога и наставника». В нашем учреждении также определены приоритеты:

Цель — поднять статус педагогических работников, осуществлять наставническую деятельность.

Задачи:

- формирование в сознании представлений о важности труда, значимости и особом статусе педагогических работников и наставников;
- популяризация и повышение престижа педагогических профессий
- совершенствование организационных механизмов повышения профессионального уровня, поощрения и распространения опыта лучших педагогических работников и наставников;
- создание необходимых инструментов привлечения молодежи в педагогическую профессию.

Современному миру нужен профессиональный и компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, готовый к осмысленному включению в инновационные процессы, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, однако, как показывает анализ реальной действительности, при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Наставничество — одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество является двусторонним процессом, т.е. главным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Мероприятия МДОУ д/с № 2:

1. Приказ об объявлении в ДОУ 2023 год «Год педагога и наставника»;
2. Разработка и утверждение плана мероприятий;
3. Приказ о назначении педагогов-наставников;
4. Система поощрения молодых специалистов и педагогов-наставников.

1. Подготовительный этап: ознакомление с приказами и планом мероприятий.

2. Этап реализации: оформление информации на сайте ОУ, оформление тематической выставки в кабинете старшего воспитателя «Год педагога и наставника», мастер-класс «Стиль и мастерство педагога», круглый стол «Профессиональный дуэт», открытые занятия и праздники педагогов-наставников, совместные занятия и праздники, делегирование полномочий педагогов-наставников молодым специалистам, приглашение на мероприятия ДОУ студентов педагогических ВУЗОВ, проведение курсовой подготовки.

3. Заключительный этап: подведение итогов, анализ результатов проведения мероприятий, проведенных в ДООУ в рамках «Года педагога и наставника».

Вывод: в процессе работы должно сложиться взаимопонимание, обогащение опыта, адаптация к работе педагога, овла-

дение необходимыми теоретическими знаниями и применением их на практике, навык использовать в своей работе современные педагогические технологии, обмен знаниями педагогов-наставников и молодых специалистов (взаимно), углубленно изучать новые нетрадиционные приемы.

Организация наставничества — приоритетная форма повышения профессионального мастерства педагога дошкольного образовательного учреждения

Молоканова Наталья Владимировна, старший воспитатель;
 Комарова Людмила Викторовна, воспитатель;
 Мурзагалиева Гульнара Мылхайдаровна, воспитатель
 МАДОУ «Детский сад № 1 »Радость» г. Волжского Волгоградской области

Актуальность темы обусловлена необходимостью возрождения такой эффективной формы сотрудничества с педагогами как наставничество. Система наставничества педагогических работников — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии. В статье определены цели и задачи системы наставничества, формы и методы взаимодействия наставника с наставляемым, представлены наиболее интересные формы поддержки деятельности молодых специалистов, обеспечивающие результативную и легкую их адаптацию к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, система наставничества, формы наставничества, педагоги-наставники, молодые специалисты, профессиональное мастерство, педагогическое взаимодействие.

В условиях развития системы образования Российской Федерации одним из приоритетных направлений деятельности является совершенствование кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников [1]. С этой целью в рамках национального проекта «Образование» разработана система научно-методического сопровождения педагогических работников. Одним из важных элементов такой системы выступает наставничество. На сегодняшний день наставничество складывается как технология, которая предполагает определенное нормативное правовое оформление, набор условий, некоторый алгоритм и формы своего воплощения [2].

2023 год Указом Президента России В. В. Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года — признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

В настоящее время большое внимание уделяется развитию такой сферы образования, как дошкольное образование. Оно постоянно обновляется, меняются требования, Федеральные стандарты, законы и т.д. Введенный в систему дошкольного образования Федеральный государственный стандарт ставит высокие требования перед работой педагогов, от которых требуется постоянно самосовершенствоваться и повышать уровень педагогического мастерства [3, с. 32]. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. На базе ДООУ открываются региональные инновационные площадки по актуальным вопросам образования и воспитания

детей. Однако вопрос оптимизации и обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе — это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, получившие образование дистанционно и не имеющие практики работы с детьми.

Большинство из них боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма. И вот тут на помощь молодому специалисту может прийти педагог-наставник, чей опыт работы в ДООУ позволит легче адаптироваться в коллективе, сформировать у молодого воспитателя свое педагогическое мастерство и навыки, менее болезненно адаптироваться в новом для него коллективе и условиях работы. Кто и как должен помочь молодому специалисту, как можно своим примером, знаниями и энтузиазмом «зарядить» молодых воспитателей на активность и творчество в работе, и пойдет речь в нашей статье.

В нашем ДООУ система наставничества существует уже несколько лет, используются разные формы наставничества: традиционная (индивидуальная и коллективная), реверсивное

наставничество, флэш-наставничество, скоростное наставничество, виртуальное (дистанционное) наставничество

Основная и более эффективная форма наставничества — это *индивидуальная*, когда за одним или двумя молодыми специалистами закрепляется один наставник, но при этом другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге. Наставник — это активный, опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и совершенствования наставляемого. Это доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный человек. Смысл наставничества — это постоянный диалог, межличностная коммуникация, использование более новых активных форм вовлечения педагога в деятельность, свободный обмен мнениями. Это форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, добывать полезную информацию, занимаясь саморазвитием и общаясь в педагогическом коллективе с теми, кто имеет богатый опыт в своей профессии. А.С. Макаренко писал: «со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек более успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов» [4, с. 27].

С первых месяцев работы наставник наблюдает за деятельностью молодого специалиста, выявляя пробелы, слабые места в вопросах педагогических умений. Для этого наставники используют метод «рабочей тени». Его суть заключается в том, что вновь поступивший сотрудник в течение нескольких дней становится «тенью» более опытного работника. Они могут обсуждать и решать различные рабочие ситуации, возникшие проблемы. Это метод используется обычно в течение недели или двух недель. Молодой специалист, выступающий в роли «тени» сотрудника, находится в установленный период на рабочем месте наставника, в одну с ним смену, а по окончании рабочего дня наставник организывает рефлексию, в процессе которой с молодым специалистом обсуждаются полученные знания, возможные практические навыки, определяется личная и совместная эффективность от процесса. Наша практика деятельности показывает, что метод «рабочей тени» имеет свои преимущества: погружает молодого педагога в рабочую деятельность и дает понимание специфики профессии; специалист получает те знания, которые невозможно получить, изучая только теорию.

Далее наставник с наставляемым совместно определяют «траекторию», по которой молодые воспитатели будут двигаться вперед. Также совместно они разрабатывают индивидуальный маршрут, обозначив сроки реализации намеченных мероприятий. При составлении маршрутов учитываются следующие факторы:

- уровень базового образования;
- индивидуальные особенности: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

По истечению каждого периода освоения педагогом какой-либо ступени индивидуального маршрута обязательно

проводится анализ результатов деятельности молодых педагогов. Если имеется положительная динамика, то этот период мы считаем успешно завершенным, и продолжаем двигаться дальше. Если все же остаются какие-либо трудности, то предлагается воспользоваться помощью других коллег, понаблюдать дополнительно те мероприятия, в которых испытываются трудности, либо проработать этот вопрос самостоятельно, используя методическую информацию, посетив методическое объединение молодых педагогов города.

Работа с молодыми педагогами в ДООУ ведется наставниками постоянно. Используются открытые просмотры, которые дают возможность увидеть, как работают коллеги, применить их положительный опыт в свою педагогическую деятельность, осмыслить собственные недочеты. В наибольшей степени продуктивной формой для начинающих специалистов являются семинары-практикумы, мастер-классы. Наконец, необходимо принимать обратную связь для открытого обмена мнениями [5, с. 98]. Молодые педагоги активно участвуют в конкурсах методических разработок, как в ДООУ, так и городских. Считаем, что участие в конкурсном движении — это одна из эффективных форм, развивающих педагогическую рефлексию. Это — стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности. Молодые педагоги нашего детского сада ежегодно участвуют в городском конкурсе для молодых специалистов «Педагогический дебют», получают призовые места. Наставник привлекает наставляемого педагога к участию в городских мероприятиях, к совместным выступлениям на семинарах-практикумах в рамках деятельности региональной инновационной площадки МАДООУ д/с № 1.

Именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду, создает условия для его успешности и самореализации. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Наиболее важно наставничество на этапе становления молодых специалистов в профессии. Но вместе с тем наставничество не догматичный процесс.

На сегодняшний день в нашем ДООУ актуальна также *реверсивная форма*, когда молодой педагог выступает в роли наставника для более опытных педагогов. Обеим сторонам этой формы наставничества необходимо выйти из зоны комфорта и по-новому научиться думать, работать и обучаться. Считаем, что реверсивное наставничество позволяет заложить основы совместной деятельности разных поколений педагогов, ориентируясь на современные технологии обучения, цифровизацию. Педагоги старшего поколения имеют богатый опыт педагогического мастерства, являются высококвалифицированными профессионалами, но часто бывает, что по вопросам новых тенденций, информационных технологий и интернет-коммуникаций недостаточно компетентны. И здесь им на помощь придут молодые педагоги (составление мультимедийных пре-

зентаций, оформление видеороликов, создание и ведение групповых интернет-сообществ, дистанционная работа и т.д.) Здесь для обеих сторон имеет большое значение энтузиазм для достижения целей, развитие партнерства. Реверсивное наставничество меняет опытных педагогов, делая их менее авторитарными, умеющими признавать разные точки зрения.

Пример *наставничества в группе* — форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно — городское методическое объединение «Молодой старший воспитатель» (далее ГМО), руководителем которого является один из авторов этой статьи — старший воспитатель МАДОУ д/с № 1 Молоканова Н. В. Она является наставником группы старших воспитателей, начинающих работу в данной должности. В работе ГМО применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, профессиональных затруднений, запроса наставляемых. Помимо традиционных форм наставничества, применяются и другие: виртуальное (дистанционное) наставничество, ситуационное наставничество, партнерское наставничество. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции на платформе ZOOM и SBER JAZZ.

С целью распространения опыта работы и оказания консультативной помощи молодым старшим воспитателям ведется работа в интернет-сообщество в ВКонтакте «ГМО молодых старших воспитателей» (46 подписчиков) <https://vk.com/club195794479>

Очень часто используется такая форма наставничества, как *ситуационное наставничество* — наставник (руководитель ГМО или другой опытный педагог) оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного, индивидуальное консультирование по возникшим вопросам (очные и дистанционные, через электронную почту).

Литература:

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204.
2. О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой 111 модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»): письмо Минпросвещения России № А31128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. — Москва: Перспектива, 2014.
4. Макаренко, А. С. Книга для родителей / А. С. Макаренко. — Москва: Художественная литература, 1937.
5. Дыбина, О. В. Моделирование методической работы дошкольной образовательной организации в условиях инновационной деятельности / О. В. Дыбина. // Научное мнение. — 2016.

Также в работе ГМО используется *партнерское наставничество* (проведение мероприятий по обмену опытом с участием высококвалифицированных педагогов), такие как, круглый стол «Обзор основных нормативных документов, используемых при организации образовательного процесса в ДОУ. Разработка локальных актов учреждения», совещание «Управление оценкой качества образования в дошкольном учреждении», совещание «Методическое сопровождение педагогов для прохождения аттестация на квалификационные категории», митап на тему «Наставничество: модели и формы» в формате «Образовательное событие для взрослых» с элементами тимбилдинга и фасилитации и другие.

В рамках года наставника ежегодно проводится городской профессиональный конкурс «Лучшая методическая разработка» для старших воспитателей и педагогов-наставников дошкольных образовательных учреждений». Участие в профессиональных конкурсах является эффективным способом подготовки творческих, инициативных молодых педагогов и способствует образовательной рефлексии. Это стимул для самореализации, саморазвития и построения карьеры.

Результаты деятельности ГМО «Молодой старший воспитатель» в марте 2022 года были представлены Молокановой Н. В. на региональном фестивале методических служб образовательных учреждений Волгоградской области. Опыт работы по наставничеству «Путь вместе: от начинающего специалиста до опытного мастера» был представлен Комаровой Л. В. (I место) и «Начинающий специалист — коллега» Мурзагалиевой Г. М. (I место) в 2023 году на II городском профессиональном конкурсе «Лучшая методическая разработка для старших воспитателей и педагогов-наставников дошкольных образовательных учреждений» в номинации «Наставничество: педагог-педагог и методист-педагог».

Можно сделать вывод, что наставничество в его разных формах является действенным инструментом в сопровождении специалистов разного уровня, позволяет быстро адаптировать молодых специалистов к выполнению профессиональной деятельности, наладить эффективное взаимодействие в коллективе, сформировать мотивацию к регулярному повышению собственного профессионального уровня.

Наставничество — эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении

Сурьянинова Татьяна Александровна, заведующий
МДОУ Детский сад № 99 «Крепыш» г. Волжского Волгоградской области

В статье обоснована актуальность работы, направленной на повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, представлен опыт методического сопровождения деятельности молодых педагогов в ДОУ.

Ключевые слова: педагог, педагогический коллектив, наставник, молодой специалист, организация наставничества в детском саду.

*В каждом человеке есть солнце, только дайте ему светить.
Сократ*

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни современного человека. Ведь от того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие. Известно, что самыми сложными являются первые годы работы, так как именно они в огромной степени влияют на профессиональное развитие личности. Именно этот период психологи считают своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также в первые годы работы происходит профессиональная адаптация личности.

Молодые специалисты — это особая категория педагогов в ДОУ. Это — стратегически ценный кадровый ресурс, который призван внести в организацию «свежую струю» передовых знаний, новых идей и оригинальных решений. Молодые специалисты обладают огромным потенциалом. Основной их особенностью является уникальное сочетание личностных (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность, настойчивость) и деловых качеств (ответственность, исполнительность, амбициозность, работоспособность, мобильность). К тому же у молодых специалистов отсутствуют привычные стереотипы в работе.

Руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективным только при условии обновления всей структуры сопровождения и смены подходов к ее осуществлению, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи педагогам. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество как практика в МДОУ:

— это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

— это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

— это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

— это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В МДОУ практика наставничества реализуется через форму «Педагог-педагог». И является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Высокий уровень социального доверия к нашему учреждению, наличие опытных педагогов МДОУ, имеющих профессиональные успехи и достижения, лидерские, организационные и коммуникативные навыки позволяет реализовывать наставнические практики не только на уровне ДОУ (внутренний контур), но и на уровне муниципалитета (внешний контур).

Рассмотрим реализуемые наставнические практики на уровне МДОУ д/с № 99. Существует следующий комплекс практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога и адаптацию в новом коллективе.

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, ЖКХ или управления — каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота. Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на 1 место работы уверен, что он все знает и все умеет: его же учили целых 3 (4) года! И из-за чрезмерной самоуверенности 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.



Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что

и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.



У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. Наставничество (индивидуальное)

Наставник согласно положению: «Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),

склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией».

Наставник может не только назначаться приказом руководителя, но и выбираться самим наставляемым с учетом профессиональных затруднений и интересов последнего;

В течение первых двух лет молодой специалист может работать не с одним постоянным (прикрепленным) наставником, а с разными наставниками, каждый из которых помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной области («плавающий» наставник);

Современному специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставники, которые могут выполнять разные функции: просвещать, образовывать, воспитывать.

Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на куратора (старшего воспитателя).

Выделяют три этапа наставничества:

— *адаптационный*: наставник знакомится с наставляемым определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

— *основной*: совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.

— *контрольно-оценочный*: наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

2. Взаимопосещение занятий

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые наставнику со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это — далеко не полный перечень проблем, подстерегающих молодого специалиста на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в ДОО легко избегают, когда наставники помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение занятий педагогами ДОО являются одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

— посещение занятий наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть.

— посещение занятий молодых педагогов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

3. Конкурсы педагогического мастерства

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов — это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники ока-

зывают особую поддержку молодым специалистам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия педагогом происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Он учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему ещё подучиться. Это — хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактики «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

Пример, молодой воспитатель Еркнапешян Н.А. вместе со своим наставником, воспитателем Терлянковой В.А. в 2021 году стали победителями (III место) в смотре-конкурсе на уровне ДОО «Создание мобильных интерактивных мастерских» с конкурсной работой «Мобильная мастерская» Пекарня».

Профессиональные конкурсы в ДОО позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», педагоги отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

4. Открытый профессионализм

Мы придерживаемся идеи открытого профессионализма (термин С.И. Поздеевой): молодого специалиста и/или нового сотрудника не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств (*hard skills, soft skills*), сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в образовательном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности. Педагог постепенно приобретает те особые профессионально-личностные качества, которые не только значимы именно в данной профессии, но и отражают его индивидуальные стремления, например, быть более открытым, коммуникабельным, не бояться рисковать, научиться проектированию и т.п.

Например, использование формы Группового наставничества в ДОО — молодые педагоги включаются в работу творческих групп, руководитель которой сопровождает их в каком-то особом направлении (информационно-коммуникационные технологии, использование современных форм образовательной деятельности).

Пример, воспитатель Веремеева А.Г. входит в состав творческой группы специалистов МДОУ, на второй год работы в ДОО транслировала опыт работы на городском методическом объединении воспитателей раннего возраста по теме:

«Организация работы с детьми и родителями в процессе адаптации в группе раннего возраста».

Реверсивное наставничество

Молодое поколение педагогов сегодня во многом говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате технической революции. Поэтому мы не удивляемся тому, что в современном образовании также обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе детского сада становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным). Т. е. профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в коррекционной педагогике, цифровизация и т.д. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое становится более конкурентоспособным в современных условиях.

Пример 1. Молодой воспитатель Кондратьева О.В., являющаяся в настоящее время студенткой ВИЭПП, в процессе взаимодействия с более опытными педагогами поделилась своими профессиональными знаниями, полученными в последнее время в вузе.

Привет 2. Молодой педагог, воспитатель Ленкова А.А. в сотрудничестве с опытным воспитателем Кучеровой Н.П. стала наставником по вопросам информационно-коммуникативных технологий.

Педагоги старшего поколения овладевают информационно-коммуникационными технологиями, используют в практической деятельности новые элементы игровых технологий, требующих сформированности технических навыков, обладателями которых являются более молодые сотрудники.

Уникальность такого опыта состоит в том, что молодой педагог, придя в детский сад, одновременно становится и наставником (реверсивное наставничество), и наставляемым (традиционная форма передачи опыта) уже с первых дней работы.

Важным является то, что молодой педагог понимает, что его мнение ценится, его понимают и то, что он умеет, действительно может быть полезно для более эффективной организации образовательного процесса.

Виртуальное наставничество — использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.

Активно использовалась в период пандемии (самоизоляция с марта по май 2020 года).

1. Практика наставничества во внешнем контуре

ФЛЭШ-наставничество — Наставничество через одноразовые встречи. Наставники при этом предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.

Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой наставляемых. Например, деятельность в рамках ГМО воспитателей детей раннего возраста, куратором которого являлся старший воспитатель ДООУ.

В своей работе наставники руководствуются Положением о наставничестве. Ежегодно, на установочном педагогическом совете утверждаются наставнические пары/группы, сформирован реестр наставников и наставляемых; планы работ педагогов-наставников с молодыми специалистами.

У каждого наставника сформировано портфолио, которое включает:

1. Титульный лист, где располагается фото наставника, прописаны направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность; образование, информация о повышении квалификации, о наиболее значимых заслугах;
2. Форма заявления кандидата в наставники;
3. Согласие на обработку персональных данных;
4. Анкета наставника до начала работы с наставляемым;
5. Памятки, инструкции по работе с наставниками;
6. План работы на учебный год;
7. Карты контроля;
8. Рекомендации по итогам контроля;
9. Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора);
10. Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества.

Все наставники прошли курсовую подготовку в ООО «Издательство «Учитель» по программе «Подготовка наставников молодых специалистов в образовательных учреждениях» (72 ч.).

Имеется портфолио и у молодых специалистов. Оно включает:

1. Информацию об уровне образования педагога;
2. Информацию о курсах повышения квалификации (если необходимо);
3. Анкету для молодого специалиста (текущая диагностика);
4. Анкету для изучения затруднений педагога;
5. Памятки, тесты для молодого воспитателя;
6. Индивидуальный план становления и саморазвития педагога на текущий учебный год;
7. Достижения молодого специалиста.

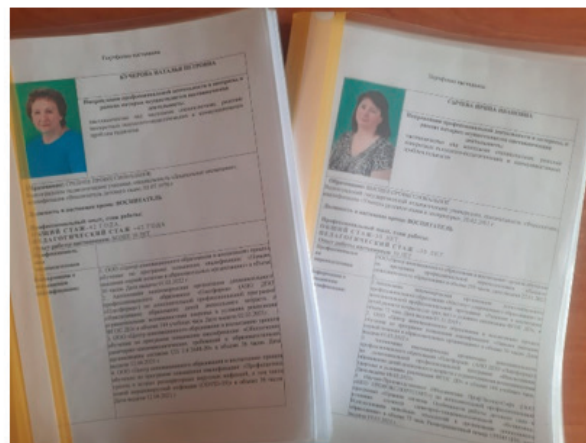
В ДООУ существует мотивация наставничества:

• Материальное поощрение:

— Получение дополнительных баллов при оценке эффективности педагогической деятельности (стимулирующие выплаты);

• Нематериальное поощрение:

- Закрепленный и уважаемый статус наставника;
- Лидерство в педагогическом сообществе;
- Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в ДООУ;
- Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.



Эффективность деятельности наставничества:

- все молодые педагоги пришедшие в ДОУ за последние 5 лет остались работать учреждению;
- успешное прохождение аттестации по установлению квалификационной категории;
- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;
- трансляция личного педагогического опыта на разных уровнях
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.

Литература:

1. Аминов Н.А. Диагностика педагогических способностей. / Н.А. Аминов. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. — с. 29–31. — 80 с.
2. Архипова Н. И. Менеджмент/ Н. И. Архипова, О.Л. Седова. — М.: Изд. Ипполитова, 2003—360 с. 5.
3. Атнахова Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Дис.на соиск. степ. канд. пед. наук.— Екатеринбург.— 2006.— 177 с.
4. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований.— М.: Педагогика.— 1982.— 192 с.
5. Багаутдинова С. Ф. Особенности методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением.— 2004.— № 3.— С. 21.
6. Безделина Р. П. Повышаем квалификацию педагогов/ Р. П. Безделина //Дошкольное воспитание.— 2003.— № 6.— С. 123–124.
7. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ [Текст]: Анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая — М.: ТЦ Сфера, 2006.— 289 с.

8. Белая К. Ю. Система управления дошкольным образовательным учреждением: автореф. канд. пед. наук. — М.: Московский государственный университет. — 1998. — 21.
9. Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. — 2008. — № 12. — С. 6–15.
10. Кокоткина О. В. Как организовать работу по самообразованию / О. В. Кокоткина // Дошкольное воспитание. — 1999. — № 10. — С. 2–5

Наставничество в деятельности педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения

Харина Оксана Юрьевна, заведующий
МДОУ д/с № 70 «Ладушки» г. Волжского Волгоградской области

В настоящее время дошкольное образование является первой ступенью общего образования, самостоятельным уровнем образования. Для решения проблемы с очередями в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но нехватка педагогических кадров не только в новых дошкольных учреждениях, но и в уже действующих, к сожалению, становится только острее. Дефицит педагогов дошкольного образования и текучесть кадров остаются актуальными вопросами на данный момент и МДОУ д/с № 70 г. Волжского Волгоградской области не исключение.

Так сложилось, что выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по полученной специальности. Все чаще в детский сад приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но без опыта работы или имеющие профессиональную переподготовку по направлению «Педагогика» без педагогического образования, полученного в вузе.

Перед детским садом возникает проблема: во-первых, отсутствие у педагога-новичка опыта и специальных знаний в области дошкольной педагогики, во-вторых, никто не отменяет обязанности и ответственность наравне с остальными педагогами и ожидание от него профессионализма в своей работе. Естественно, что такой воспитатель не способен ни на творчество, а тем более, на инновации. Одним из способов решения проблемы является введения системы наставничества в деятельность педагогического коллектива.

В нашем дошкольном учреждении имеется категория начинающих педагогов, имеющих профессиональную переподготовку по направлению «Педагогика» без педагогического образования, которым наставники оказывают помощь во вхождении в профессию. Наставничество мы рассматриваем как форму передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Подробнее остановимся на организационно-педагогических условиях методической работы в форме наставничества с начинающими педагогами в нашем дошкольном образовательном учреждении.

Стоит отметить, что период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, готовностью его для личностного и профессионального роста. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли этот педагог как профессионал и останется в дошкольном образовании или найдет себя в другой сфере деятельности.

Задача заведующего, старшего воспитателя, педагога-психолога — помочь начинающим педагогам успешно адаптироваться в новом коллективе.

Работа была запланирована в несколько этапов.

1 этап — адаптационный: определение обязанностей и полномочий начинающего педагога, выявление недостатков в его умениях и навыках, разработка программы адаптации.

2 этап — основной: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений начинающего педагога, построение его собственной программы саморазвития.

3 этап — контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности начинающего педагога, определение степени его готовности к выполнению своих должностных обязанностей.

Такой подход позволил быстро адаптироваться педагогам-новичкам к работе в детском саду, избежать неуверенности в собственных силах, наладить отношения со всеми участниками образовательных отношений, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

На первом этапе начинающие педагоги (3 человека) познакомились с коллективом, с корпоративной культурой, с традициями и правилами поведения в детском саду, с особенностями построения воспитательно-образовательной работы.

Также на первом этапе старший воспитатель выбрал наставников по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении,
- стабильные показатели в работе,

- способность и готовность делиться профессиональным опытом,
- стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Вместе с наставниками уточнялись вопросы, которые наиболее актуальны для начинающих педагогов, были выделены важные моменты в работе и акцентировано на них внимание. Так наставниками составлялся совместный план работы с учетом следующих аспектов: начинающий педагог — ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважение, интерес к нему у детей и их родителей и начинающий педагог — коллега: оказание поддержки со стороны коллектива.

Надо отметить, что на данном этапе должное внимание было оказано не только педагогам-новичкам, но и наставникам. Для них созданы следующие условия:

- разработано положение о наставничестве, в котором отражены права и обязанности, как начинающего педагога, так и педагога-наставника,
- материальная помощь в виде стимулирующих выплат, возможности профессионального роста,
- методические материалы и временные ресурсы.

Назначение наставников для начинающих педагогов в 2022–2023 учебном году

Наставник	Начинающий педагог
Наставник 1 (П. Г. Г.)	Педагог 1 (Д. Д. В.)
Наставник 2 (Р. Е. В.)	Педагог 2 (К. Е. В.)
Наставник 3 (Н. Т. А.)	Педагог 3 (К. Л. Ю.)

На втором этапе прошло изучение уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов посредством теста из авторских разработок Кириенко С.Д. На основе полученных результатов пришли к выводу, что у педагогов не достаточный уровень знаний для профессионального роста и эти данные были учтены при составлении плана работы с начинающими педагогами.

Второй этап длился на протяжении 3 месяцев, целью которого была непосредственно организация наставничества для профессионального становления начинающих педагогов. Этот этап подразумевает под собой разработку программы наставничества и перспективного плана профессионального становления с начинающими педагогами, реализацию разработанной программы. В программе учитывались следующие факторы: уровень базового образования, индивидуальные особенности, предпочитаемые способы усвоения информации, уровень профессиональных потребностей педагога, прописаны права и обязанности, как наставника, так и начинающего педагога. Перспективный план профессионального становления подразумевает под собой педагогическое самообразование, участие в методических мероприятиях и в жизни детского сада.

Перспективный план работы с начинающими педагогами в 2022–2023 учебном году

№ п/п	Тема	Срок	Ответственный
1.	Нормативно-правовая база деятельности педагога ДОУ. Функции, права и обязанности педагога ДОУ. Обязательная документация воспитателя. Перечень, структура, порядок заполнения	Сентябрь	Старший воспитатель
2.	Режим жизнедеятельности группы, режим двигательной активности, расписание непосредственно-образовательной деятельности. Просмотр начинающим педагогом режимных моментов, ответы на вопросы. Мониторинг детского развития Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.	Сентябрь	Старший воспитатель
3.	Планирование воспитательно-образовательной работы педагога с детьми. Структура и содержание плана. Ознакомление с оформлением плана воспитательно-образовательной работы. Проверить ведение документации, обсудить, дать рекомендации по ведению документации.	Октябрь	Старший воспитатель
4.	Организация работы по речевому развитию детей и индивидуальной работы по развитию связной речи.	Октябрь	Старший воспитатель, учитель-логопед
5.	Непосредственно образовательная деятельность. Структура, виды организации, типы реализуемых задач. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Ноябрь	Старший воспитатель

№ п/п	Тема	Срок	Ответственный
6.	Особенности работы с проблемными детьми: агрессивность, гиперактивность. Самообразование воспитателя. Выбор методической темы, написания плана самообразования на будущий учебный год.	Ноябрь	Старший воспитатель, педагог-психолог
7.	Комплексное руководство сюжетно-ролевой игрой детей. Развитие сюжетно-ролевой игры в детской деятельности. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования.	Декабрь	Старший воспитатель
8.	Организация прогулки. Порядок одевания и раздевания детей; схемы и модели, необходимые для обучения детей правилам одевания и раздевания. Гигиенические процедуры до и после прогулки. Содержание выносного материала. Оформление участка для прогулок.	Февраль	Старший воспитатель, старшая м/с
9.	Предметно-пространственная развивающая среда (ППРС) в группе. Принципы организации, требования к построению и наполнению ППРС. Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего педагога. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Февраль	Старший воспитатель
10.	Организация питания детей в группе. Гигиенические процедуры до и после принятия пищи. Организация дежурства. Место художественного слова в руководстве процессом приема пищи	Март	Старший воспитатель, старшая м/с
11.	Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы. Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника. Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников. Наблюдение за педагогом во время его общения с родителями воспитанников. Беседа.	Март	Старший воспитатель
12.	Организация и руководство творческими играми детей. Организация и руководство игрой-драматизацией. Особенности проведения дидактических игр	Апрель	Старший воспитатель
13.	Диагностика овладения детьми необходимыми навыками и умениями по образовательным областям. Составление информационной справки. Составление отчета наставника с начинающим педагогом за учебный год. Обсуждение итогов и планы на будущий учебный год.	Апрель	Старший воспитатель

Для составления отчета наставником о проделанной работе были выделены такие разделы как: форма работы, рекомендации, результативность. Для примера представлен план мероприятий за сентябрь.

Отчет о проделанной работе наставника

Дата	Форма работы	Рекомендации	Результативность
06.09.2022	Индивидуальная консультация. Знакомство с нормативными документами.	Изучить нормативные документы ДОУ. Изучить документы федерального и регионального уровня.	Изучена документация, получены ответы на заданные вопросы.
13.09.2022	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр начинающим педагогом режимных моментов, ответы на вопросы.	Ведутся записи в тетради при просмотре режимных моментов и приняты советы к сведению
20.09.2022	Рекомендации по проведению мониторинга, формы проведения.	Провести мониторинг и заполнить соответствующий журнал.	Проведен мониторинг детского развития на начало года.

Для подтверждения эффективности проделанной работы по организации наставничества было проведено повторное тестирование уровня компетентности начинающих педагогов. Результаты показали, что произошли изменения в лучшую сторону и уве-

личились показатели уровня знаний у педагогов. Это доказывает, что выбор такой формы методической работы как наставничество эффективен при организации профессионального развития начинающих педагогов.

Параллельно с анкетированием был проведен опрос о пользе наставничества с целью выявления мнения начинающих педагогов о результативности проведения наставничества. Анализируя ответы педагогов можно сделать вывод, что наставничество для них является необходимым условием для развития профессиональной компетентности.

Таким образом, результатом введения системы наставничества в ДОУ являются:

- система работы, которая объединяет деятельность начинающего педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации ДОУ,
- копилка эффективных практических форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога,
- работа педагога по самообразованию, что позволяет пополнять и конкретизировать свои знания, учиться на опыте коллег, пополнить свой методический багаж,
- своевременная помощь и поддержка начинающего педагога на начальном этапе для успешной адаптации во вхождении в новый коллектив и профессию.

Литература:

1. Белая, К. Ю. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении / К. Ю. Белая. — М.: МИПКРО, 2000.
2. Волобуева, Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л. М. Волобуева. — М.: Творческий центр «Сфера», 2003.
3. Дуброва, В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. — М.: Новая школа, 2005.
4. Медведникова Л. Ф. Условия для профессиональной адаптации начинающегося педагога / Л. Ф. Медведникова // Справочник старшего воспитателя — 2010 — № 10 — С. 22–30.
5. Мих, Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е. В. Мих // Управление ДОУ. — 2008. — № 8. — С. 24–28.

Роль наставничества в современном образовании

Яковлева Анастасия Константиновна, воспитатель
МДОУ детский сад № 113 «Гулливер» г. Волжского Волгоградской области

В настоящее время в нашей стране ощущается нехватка кадров в образовании. Государство стало поощрять молодых педагогов, которые решили связать свое будущее с работой в образовании. Первые шаги в новой профессии сопровождаются большим эмоциональным напряжением и постоянной мобильности. С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача — воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Создание гибкой и мобильной системы обучения для профессионального развития позволит молодым педагогам сформировать их мотивации к саморазвитию. Эта система отражает важную потребность в поддержке со стороны опытных преподавателей, готовых оказать практическую и теоретическую поддержку и обеспечить профессиональное развитие на рабочем месте. Поэтому в образовании всё чаще стала использоваться такая форма работы, как наставничество. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников с различными целями:

- со старшеклассниками (для целей профориентации);
- со студентами-стажерами (для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации);
- с новыми сотрудниками (для задач адаптации в компании, — ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим);
- с руководителями (для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления) [6, стр.73].

В наши дни очень много говорят о теме наставничества. Эта тема отражена в муниципальных и федеральных проектах, поэтому можно с уверенностью сказать, что наставничество сейчас не только осознанная необходимость в образовании, но и популярный тренд. В России реализуется национальный проект, который предусматривает, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Существует множество определений понятия наставничества, приведем некоторые из них.

В СССР наставничество являлось формой коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве мастерами, опытными рабочими. В различных формах существовало с 30-х гг. XX века, особенно распространилось с 70-х годов [5, с. 26].

В современном мире наставничеством является тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности.

Основные задачи деятельности наставника пытались определить ученые и философы всех времен.

Например, Сократ считал, что главной задачей наставника является пробуждение мощной духовной силы ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одном уровне, в их учении рождается истина.

Платон говорил, что учителя становятся правителями, так как они имеют власть над умами учеников.

Жан-Жак Руссо полагал, что наставник должен обладать искусством уметь ничего не делать с учеником.

К.Д. Ушинский вовсе считал, что гордиться своим опытом наставничества нельзя. Это приводит к тому, что педагог только задает уроки и спрашивает их. Теоретические и практические знания должны дополнять друг друга.

В наши дни зарубежом методу наставничества уделяется большое внимание. Наставничество является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, которая способствует повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. В современном понятии наставничество является перспективной образовательной технологией, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы. В программу наставничества входят наставник и наставляемый. Наставник помогает молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, а наставляемый в свою очередь при помощи наставника решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи. Для достижения поставленных задач наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, пользоваться авторитетом в коллективе, а также быть готовым передавать свой опыт. Необходимо отметить, что процесс наставничества строится следующим образом: наставник воздействует на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая корректировать процесс наставничества [4, с. 93].

Отсутствие опыта и специальных знаний определяет собственную несостоятельность педагога. Такой педагог боится критики администрации, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Он не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма. В большинстве случаев, неудовлетворенность молодых педагогов своей работой полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя, психолога, педагогического коллектива.

В понятии наставничества выделяются следующие формы:

- индивидуальная (предполагает персонализированное сопровождение наставляемого);
- групповая (сопровождение одним наставником группы наставляемых, обладающих одним образовательным направлением);
- коллективная (организация наставничества в работе с коллективом, обладающим различными образовательными направлениями);
- взаимная (организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих различными образовательными направлениями);
- онлайн (поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе).

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы- сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления лично значимого опыта;
 - организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
 - создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;
 - создание внешних условий среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
 - методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания;
 - методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;
 - нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия- сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными;
 - методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
 - личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
 - информирование (в том числе в форме инструктирования);
 - консультирование.
- Для достижения наилучших результатов в процессе наставничества выделяют следующие этапы:
- адаптационный (наставник знакомится с наставляемым и оценивает уровень его профессиональной компетентности);
 - основной (в совместной деятельности реализуется программа адаптации и наставник помогает наставляемому составить свою программу профессионального роста);
 - контрольно-оценочный (наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого) [1, с. 98].

Таким образом, наставничество является трудоемким процессом для успешной адаптации молодых педагогов. По мере углубления профессионального участия положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Именно здесь становится важным признание даже небольших успехов.

Подводя итоги, можно отметить, что роль наставника в современном образовании имеет большое значение в станов-

лении молодого педагога. Специалисты быстро проходят адаптацию на новом рабочем месте, чувствуют уверенность не только в своих силах, но и в правильном выборе профессии. Работа с молодыми педагогами также помогает наставнику повысить свою профессиональную компетентность, так как используются передовые технологии и приобретаются новые навыки, взгляды.

Литература:

1. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. — 2012. — № 7. — С. 98–104.
2. Багракова, А.Я. Наставничество в организации / А.Я. Багракова // Управление развитием персонала. — 2008. — № 4.
3. Блинов В. И., Есенина Е.Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. — 2016. — С. 92–112
5. Льюис Г. «Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний». — М.: изд-во Баланс клуб, 2002. — 192 с.
6. Невская Л. В., Эсаулова И.А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. — 2013. — № 21. — С. 72–76.

Молодой ученый

Международный научный журнал
№ 29.1 (476.1) / 2023

Выпускающий редактор Г. А. Кайнова
Ответственные редакторы Е. И. Осянина, О. А. Шульга, З. А. Огурцова
Художник Е. А. Шишков
Подготовка оригинал-макета П. Я. Бурьянов, М. В. Голубцов, О. В. Майер

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.
Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.
При перепечатке ссылка на журнал обязательна.
Материалы публикуются в авторской редакции.

Журнал размещается и индексируется на портале eLIBRARY.RU, на момент выхода номера в свет журнал не входит в РИНЦ.

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г., выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

ISSN-L 2072-0297

ISSN 2077-8295 (Online)

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый». 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

Номер подписан в печать 02.08.2023. Дата выхода в свет: 09.08.2023.

Формат 60×90/8. Основной тираж номера 500 экз., фактический тираж выпуска 40 экз. Цена свободная.

Почтовый адрес редакции: 420140, г. Казань, ул. Юлиуса Фучика, д. 94А, а/я 121.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; <https://moluch.ru/>

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.