

*Поволжское управление
министерства образования и науки Самарской
области,
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»*

СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

*«Наставничество:
синергия традиций и инноваций»*



2023 год

**Печатается по решению Научно-методического совета
государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
Самарской области
«Новокуйбышевский ресурсный центр»**

Составитель:

Дорогова И.В., руководитель организационно-методического отдела ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»

Редактор:

Семенова О.И., заместитель директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
Второй окружной онлайн-питчинг «Наставничество: синергия традиций и инноваций»
(сборник материалов участников питчинга). Новокуйбышевск, 2023 г. 102 стр.

В сборнике представлены материалы педагогов образовательных учреждений основного образования, дошкольного и дополнительного образования из опыта организации наставничества. Педагоги представили систему работы по наставничеству, формы организации наставничества, различные методы и приемы наставнической деятельности. Материалы статей можно использовать в образовательных организациях в работе с молодыми педагогами, в работе школьных методических объединений.

За грамматические, орфографические и пунктуационные ошибки редакторы ответственности не несут.

«Новокуйбышевский ресурсный центр», 2023 г.

Наставничество: синергия традиций и инноваций

Чугуй Наталья Петровна,
Учитель начальных классов
ГБОУ СОШ «ОЦ» пгт Рошинский
e-mail: chuguj67@mail.ru

«В деле обучения и воспитания,
во всем школьном деле ничего нельзя улучшить,
минуя голову учителя»

(К.Д. Ушинский).

Наставничество в педагогике является неотъемлемой частью образовательного процесса, который направлен на обобщение опыта и передачу знаний следующему поколению молодых педагогов. Роль старшего учителя в этом процессе невероятно важна, поскольку именно он обладает огромным багажом знаний и опыта, который может быть передан молодым специалистам.

Распространение лучших педагогических практик в профессиональном сообществе является одним из ключевых аспектов наставничества в педагогике. Отбор и систематизация опыта позволяют выделить наиболее эффективные методы и подходы к обучению, которые могут быть использованы в различных образовательных учреждениях.

Преимственность в наставничестве – это процесс передачи опыта и знаний от более опытного педагога к молодому педагогу. Эта практика способствует сохранению ответственности и компетентности в профессиональной деятельности, а также вносит значительный вклад в улучшение качества образования в целом. Этот процесс основан на доверии, уважении и тесном сотрудничестве между старшим и молодым педагогом. Важно подчеркнуть, что преимственность является двухсторонним процессом, в рамках которого старший учитель также имеет возможность учиться и развиваться, обмениваясь опытом с молодым коллегой.

Наставничество играет важную роль в образовательной сфере, поскольку поощряет передачу опыта и мудрости от более опытных педагогов к новому поколению преподавателей. Благодаря этому, молодые педагоги получают не только академические знания, но и ценные практические навыки, которые позволяют им успешно осуществлять свою профессиональную деятельность.

Преимущества наставничества явны: передача опыта помогает молодым учителям избегать ошибок, которые уже были допущены опытными коллегами, и позволяет им лучше понимать требования и ожидания, связанные с педагогической работой. Это способствует формированию более компетентного педагогического сообщества и повышению уровня образования в целом.

Для получения успешных результатов в наставничестве нужно определить четкие задачи и мероприятия, которые будут проводиться в рамках программы наставничества.

В первую очередь, необходимо определить конкретный план действий, который включает все этапы работы над проектом наставничества. Важным аспектом этой работы является создание атмосферы доверия и поддержки между наставником и молодым педагогом, чтобы обеспечить свободный обмен информацией и идеями. Регулярные встречи и совместная работа над проблемами, возникающими в ходе выполнения проекта, также являются неотъемлемой частью наставничества. Наконец, важно проанализировать результаты работы и внести коррективы в стратегию наставничества, если это необходимо.

Важную роль в наставничестве играют традиции и инновации. С одной стороны, традиции передаются из поколения в поколение и являются основой педагогической системы. Они представляют собой накопленный опыт и проверенные временем методы, которые помогают формировать качественное образование и воспитание детей.

С другой стороны, инновационные подходы и методы позволяют обновлять и развивать педагогическую практику. Они основаны на новых исследованиях и технологиях, которые помогают создавать более эффективные и интерактивные методы обучения.

Инновации помогают стимулировать интерес и мотивацию учащихся, а также развивать их творческое мышление и критическое мышление.

Комбинирование традиций и инноваций является наилучшим подходом в наставничестве. Это позволяет использовать проверенные временем методы, а также внедрять новые идеи и подходы, которые помогают добиться наилучших результатов в обучении и воспитании детей.

Одной из ключевых характеристик наставничества в педагогике является его ориентированность на практику. Это означает, что наставничество не ограничивается просто передачей теоретических знаний, а направлено на развитие практических навыков и умений у молодых педагогов.

Кроме того, наставничество способствует развитию эмоциональной и профессиональной поддержки молодых педагогов. Более опытные наставники предлагают не только советы и рекомендации в сложных ситуациях, но также делятся своими личными историями успеха и трудностей, что помогает создать доверительные и продуктивные отношения между наставниками и учениками. В результате, молодые педагоги испытывают больше уверенности в своих способностях и могут лучше справляться с вызовами, с которыми сталкиваются в своей работе.

Преимуществом в наставничестве имеет долгосрочные выгоды для образования. Знания и опыт, передаваемые от поколения к поколению, способствуют не только лучшему обучению учеников, но и укрепляют образовательные системы в целом. С сохранением ответственности и компетентности в профессиональной деятельности, образовательные учреждения могут лучше соответствовать требованиям и ожиданиям современного общества.

Методы и приемы наставничества в педагогике разнообразны и предлагаются с целью эффективной помощи молодому педагогу. Они представляют собой совокупность таких мероприятий, как беседы, консультации, разработка уроков и внеклассных занятий, а также взаимопосещение уроков.

Беседы и консультации – один из самых распространенных методов наставничества. В ходе беседы опытный педагог может выслушать молодого коллегу, помочь ему разобраться в сложившихся ситуациях и дать рекомендации по дальнейшему действию.

Совместная разработка уроков является также эффективным методом наставничества. Опытный педагог может помочь молодому коллеге в создании урока, поделиться своими методиками и наставлять в использовании интересных и эффективных приемов. В результате совместной работы молодой педагог получает конкретные примеры и рекомендации, которые облегчают процесс планирования и проведения урока.

Организация внеклассных мероприятий также является важным аспектом наставничества. Молодой педагог может получить ценный опыт в планировании и организации различных мероприятий, а опытный наставник поможет сориентироваться в этом процессе, поделиться своими знаниями и навыками.

Взаимопосещение уроков – метод наставничества, предполагающий посещение уроков одним педагогом другого. Это помогает молодому педагогу получить возможность увидеть работу опытного коллеги в действии, познакомиться с новыми методиками и приемами, и вдохновиться на свои последующие уроки.

Конечно, выбор метода и приема наставничества зависит от конкретной ситуации, задач и потребностей молодого педагога. Однако, с помощью бесед, консультаций, совместной разработки уроков и внеклассных мероприятий, а также взаимопосещения уроков можно добиться наиболее полного и всестороннего сопровождения молодого педагога в процессе его профессионального роста и развития.

В этом интересном деле есть свои проблемы. Проблемы наставничества педагогов в школе могут включать недостаток времени и ресурсов для работы с молодыми педагогами, несоответствие ожиданий и требований. Эти факторы создают сложности как для наставников, так и для молодых педагогов, и могут оказывать негативное влияние на профессиональное развитие и успех обеих сторон.

Молодым педагогам необходимо иметь возможность консультироваться с опытными коллегами, получать обратную связь. В случае, если эта поддержка отсутствует или недостаточна, наставничество может стать трудным и малоэффективным процессом.

Несоответствие ожиданий и требований также является значимым фактором в проблеме наставничества педагогов. Часто молодые педагоги и их наставники имеют разные представления о том, что должно быть приоритетным в процессе обучения. Если эти ожидания и требования не согласовываются изначально, это может создать конфликты и затруднения во время наставничества.

Успешное наставничество требует определенных условий.

Во-первых, необходимо, чтобы наставник обладал высокой квалификацией. Это включает в себя не только глубокие знания в области, в которой работает молодой педагог, но и умение эффективно передавать свои знания и опыт.

Во-вторых, наставнику необходимо иметь достаточно времени и возможности для работы с молодым педагогом. Только при постоянном взаимодействии и систематических занятиях наставник сможет передать свой опыт и помочь молодому педагогу развиваться профессионально.

Кроме того, для успешного наставничества необходимы ресурсы. Это может включать в себя доступ к специализированной литературе и оборудованию, а также возможность посещать различные семинары и тренинги.

Таким образом, наставничество является неотъемлемой частью профессионального развития педагогов и способствует повышению качества образования. Передача опыта и знаний от более опытных наставников к молодым педагогам обеспечивает сохранение ответственности и компетентности, а также способствует улучшению педагогических практик в целом.

Список литературы

1. Закон об образовании в Российской Федерации «№273-ФЗ» от 29.12.2012 г.
2. Гессен, С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / С.И. Гессен. - М.: Школа-Пресс, – 448 с.
2. Дошкольная педагогика / ред. А.М. Леушина. - Л.: Пед. институт им. Герцена, – 286 с.
3. Лельчицкий, И.Д. Личностно-профессиональный идеал учителя в отечественной педагогике первой трети XX века: моногр. / И.Д. Лельчицкий. - М.: Российская академия образования (РАО), 2003. - 292 с.
4. Лында Педагогика / Лында, А.С. и. - М.: Высшая школа, - 368 с.
5. Монро, П. История педагогики. Часть 2. Новое время / П. Монро. - М.: Т-ва Миръ, – 372
6. Учебно-методическое пособие по реализации программы «Сообщество» <http://www.childpsy.ru/lib/books/id/8194.php>

Наставничество в области биологии: совместные исследовательские проекты

*Белова Мария Николаевна,
Учитель биологии
ГБОУ СОШ «ОЦ» Южный город»,
п. Придорожный
e-mail: meri-dvornik@mail.ru*

«Не делай того, что я делаю. Лучше возьми что-то из того, что я могу предложить, и сделай с ним то, что я никогда не мог бы себе вообразить, затем вернись и расскажи мне об этом»

(Марк Тейлор)

В чем заключается значимость наставничества и передача знаний и опыта от одного поколения к другому?

Наставничество – это неотъемлемая часть образовательного процесса, особенно в педагогической сфере. Важность наставничества заключается в передаче опыта и знаний от опытных педагогов к новому поколению, а также в применении инновационных подходов

для развития образования. В данной статье рассматривается роль педагога-наставника в синтезе традиций и инноваций.

Хочется обратить внимание и на то, что наставничество становится актуальной темой и на самом высшем федеральном уровне. Все больше стран и правительств признают важность наставничества в образовании и развитии молодежи. Многие государства внедряют программы наставничества в школах и университетах, а также поддерживают инициативы, которые способствуют созданию наставнических отношений между опытными профессионалами и молодыми людьми.

В современном образовательном контексте существует необходимость сохранения и передачи ценностей и традиций, которые накоплены за долгие годы образовательной практики. В то же время, развивающийся мир требует применения новых инноваций и подходов для эффективного обучения и развития молодых специалистов. Педагог-наставник играет важную роль в балансировании между традициями и инновациями, обеспечивая синергию между ними [2].

Одной из основных проблем в образовании является разрыв между опытными педагогами и молодым поколением. Молодые педагоги часто сталкиваются с трудностями в применении традиционных методов обучения и не всегда осознают потенциал инноваций. Также возникают проблемы в передаче опыта, поскольку многие традиционные методы не всегда соответствуют современным требованиям обучения.

Основной целью наставничества в деятельности педагога-наставника является создание синергии между традициями и инновациями. Это позволяет сохранить ценности и опыт прошлого, а также использовать новые подходы и технологии для достижения лучших результатов в обучении и развитии студентов. Основные задачи педагога-наставника включают:

1. Поиск и привлечение опытных педагогов, готовых делиться своим опытом и знаниями.
2. Подготовка и обучение молодых педагогов, чтобы они могли эффективно применять традиционные методы и внедрять инновационные подходы.
3. Создание и развитие платформы для обмена опытом и знаниями между наставниками и наставляемыми.
4. Оценка результатов наставничества и внесение необходимых корректировок в процесс для достижения максимальной эффективности [3].

Наставничество может быть осуществлено с использованием различных методов и приемов. Это могут быть индивидуальные консультации, обучающие семинары, совместные проекты, наблюдение и обратная связь, а также использование информационных и коммуникационных технологий для удаленного обучения и обмена опытом.

Молодой учитель будет работать под руководством опытного наставника, который поможет ему разобраться в методиках исследования, интерпретации результатов и организации практических занятий с учащимися. Вместе они будут проводить эксперименты, собирать данные и анализировать их.

Один из интересных опытов по наставничеству учителя биологии над молодым учителем может быть организация совместных исследовательских проектов.

Учитель биологии, имеющий большой опыт в проведении практических занятий и исследований с учениками, может работать вместе с молодым учителем, чтобы разработать и провести совместный проект по исследованию природы или живых организмов.

Например, они могут выбрать тему исследования, такую как влияние окружающей среды на рост растений или взаимодействие разных видов в экосистеме. Затем они могут разработать план исследования, включая определение целей, выбор методов и сбор данных.

В процессе работы наставник будет делиться своим опытом и знаниями в области биологии, предлагать различные методы и приемы для эффективного проведения исследования. Он также сможет поделиться своим опытом в организации практических занятий и учебных мероприятий.

Такой опыт наставничества позволит молодому учителю биологии освоить практические навыки проведения исследований, научиться работать с различными оборудованием и экспериментальными методами. Он также сможет получить ценные советы и рекомендации от опытного наставника, которые помогут ему развиваться профессионально.

В результате такого наставничества молодой учитель сможет применять полученные знания и навыки в своей работе с учениками, создавая интересные и практические занятия в области биологии. Он также сможет вдохновить учеников на изучение науки и развитие интереса к природе и окружающей среде.

Такой опыт по наставничеству позволит объединить опыт и знания опытного учителя с энтузиазмом и инновационными идеями молодого педагога, создавая синергию между ними и обогащая образовательный процесс в области биологии.

Список литературы:

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

3. Недавняя, Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.

Роль наставничества в развитии профессиональной компетенции молодых специалистов

*Водопьянова Ольга Владимировна,
Учитель химии
ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город»
e-mail: olgavd_76@mail.ru*

Собратся вместе – это начало,
оставаться вместе – это прогресс,
работать вместе – это успех!
Генри Форд.

В современном мире, где скорость изменений и развития технологий постоянно увеличивается, наставничество играет важную роль в обучении и развитии молодых профессионалов. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

Актуальность этой темы обусловлена необходимостью передачи опыта и знаний от опытных сотрудников к новому поколению специалистов. Наставничество позволяет молодым людям получить практический опыт, развить не только профессиональные навыки, но и личностные качества, необходимые для успешной карьеры. Одной из основных проблем, с которой сталкиваются молодые специалисты, является недостаток опыта работы. Даже обладая теоретическими знаниями, им может быть сложно применить их на практике. Вот где наставничество приходит на помощь. Опытные сотрудники, действуя в роли наставников, помогают молодым специалистам освоить практические навыки, делиться своим опытом. Наставник помогает в работе с документацией (заполнение журналов, сдача различных форм отчетности), оказывает помощь в разрешении возникающих проблем, проводит индивидуальные консультации, посещает уроки молодого специалиста, разбирает их, показывает уроки, совместно с молодым специалистом конструирует различные фрагменты урока.

Целью наставничества является не только передача знаний и навыков, но и развитие профессиональной самоидентификации и самооценки молодых специалистов. Они

получают возможность осознать свои сильные и слабые стороны, развить свои профессиональные цели и планы развития. Наставничество способствует формированию самостоятельности и ответственности, а также развивает критическое мышление и аналитические способности.

Одной из основных задач наставничества является обучение молодого специалиста новым технологиям, методикам и инструментам, необходимым для успешного выполнения его профессиональных обязанностей. Кроме того, наставник должен помочь молодому специалисту развивать свои навыки управления временем, организации работы и принятия решений.

Наставник играет роль поддержки и мотивации для молодого специалиста. Он помогает преодолевать трудности, стимулирует к саморазвитию и самосовершенствованию. Благодаря поддержке наставника, молодой специалист может преодолеть страх перед новыми задачами и достичь успеха в своей профессии.

Методы и приемы наставничества могут варьироваться в зависимости от конкретной ситуации и потребностей молодого специалиста. Они могут включать индивидуальные консультации, совместное выполнение проектов, обратную связь и оценку работы, а также обмен опытом и знаниями. В настоящее время в школу приходят молодые специалисты, обладающие достаточным багажом знаний, но у них недостаточно умений так как не сформированы профессионально значимые качества, поэтому они нуждаются в методической помощи учителя - наставника. Учитель-наставник объясняет, как действовать, указывает на ошибки, помогает выявлять их причины с целью исправления. Для наставника работа с молодым специалистом - способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

В течение моей практики наставничества у меня была возможность работать с различными студентами, проходившими педагогическую практику в школе, а также с молодыми учителями. Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника.

Для меня, для достижения цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами стали:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного подхода;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Основные достижения наставляемой Махровой Д.А. включают:

- Успешное прохождение адаптационного периода без заметных психологических проблем.
- Значительный прогресс в профессиональном росте, проявляющийся в участии в работе кафедры естественно-математического цикла.
- Проведение мастер-классов и выступления на методических конференциях и педагогических чтениях.
- Демонстрация личностных успехов, отраженных в ее активном участии и вкладе в развитие образовательного процесса.

Махрова Д.А. представила проект «Web-квест «Неметаллы» на XIII межрегиональном конкурсе «Фестивале методических идей молодых педагогов в Самарской области – 2022», где получила диплом за лучшее представление методической идеи, также принимала участие в областной студенческой конференции. Стала победителем очного этапа конкурсного отбора «Я- молодой учитель», где получила диплом за лучшее представление методической идеи.

Таким образом, наставничество играет важную роль в формировании профессиональной компетентности молодого специалиста. Оно позволяет передать опыт и знания, помогает молодым специалистам развивать свои профессиональные и личностные

качества, а также способствует созданию менторской культуры в организации. Внедрение наставничества в образовательную и рабочую среду является важным шагом к повышению качества обучения и развития молодых профессионалов.

Список литературы:

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
3. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
4. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

Наставничество – эстафета знаний и опыт

Автор – составитель: Бурдина С.В.
воспитатель высшей категории,
ГБОУООШ № 19
С/П «Детский сад «Аист»

Одной из важнейших задач современного образования является создание условий для раскрытия и реализации творческого потенциала личности. Для этого современному детскому саду нужен профессионально-компетентный, творческий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы.

Однако социально-педагогические исследования процесса адаптации молодого воспитателя в детском саду показывают, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация может протекать длительно и сложно.

И такую проблему решить можно с помощью наставничества. Наставничество как инновационный процесс отличается от традиционной системы взаимодействия между субъектами воспитательно-образовательной деятельности неформальной системой взаимодействия при реализации программ воспитания и образования в детском саду, обогащением наставников и наставляемых через обмен социальным опытом, осуществлением психологической поддержки, карьере и личностно-профессиональном развитии.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника передать свой опыт и готовность молодого педагога воспринимать этот опыт. Многие педагоги и психологи изучали вопрос о наставничестве.

«Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом...», - высказывал убеждения в своих трудах А.С. Макаренко.

В нашем дошкольном учреждении существует такая традиция как передача опыта педагога со стажем начинающему педагогу. Выделены две категории педагогов, которым наставник может оказывать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты, обучающиеся в педагогическом колледже, которые проходят практику в ОУ.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы.

Я с удовольствием откликнулась, когда руководитель нашего учреждения предложила мне стать наставником студентки колледжа, поделиться своим опытом работы на практике. В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для себя я

выбрала наиболее результативное - прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и через социальные сети.

Цель моей работы в качестве наставника: помочь практикантке как будущему молодому специалисту в адаптации к детскому коллективу, родителям группы; применять на практике свои знания и умения.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя:

- открытый диалог с наставляемым по всем профессиональным вопросам;
- передача практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», рядом;
- формирование мотивации к дальнейшему самообразованию;
- раскрытие своей индивидуальности через собственный пример и позитивное отношение к своей профессии.

Стажировка - самый сложный период для новичка.

Поэтому поставлена была **задача**: предупредить разочарование, создать условия для поддержки стажера, укрепить веру в себя.

Работа заключалась в следующем:

- Беседа-знакомство.
- Знакомство с детским садом, группой, в которой будет проходить стажировка, непосредственно с детским коллективом.
- Демонстрация режимных моментов, занятий, прогулок с детьми.
- Составления совместного плана-маршрута наставника и молодого педагога.
- Помощь в подготовке к проведению занятий и совместной деятельности с детьми.

Все интересные идеи, методы и приемы фиксируем в нашей «Творческой тетради».

Заметив педагогические успехи начинающего педагога, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, повышает интерес к делу!

Работа с молодым воспитателем помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного своего опыта и новые идеи молодого педагога-стажера. А также приносит новые взгляды на воспитание и развитие детей, стимулирует меня к повышению уровня педагогической компетентности.

А ведь учиться никогда никому не поздно?!

Источники:

1. Российская Федерация. Президент (2018; В.В. Путин). Послание Президента Федеральному собранию, 1 марта 2018года, Москва /Президент России. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/556773766> (дата обращения: 21.03.2023).
2. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура/Е.А. Дудина//Вестник НГПУ. – 2017. - №5.

Практика наставничества

*Фокина Светлана Олеговна,
воспитатель
ГБОУ СОШ № 19
СП «Детский сад «Аист»
e-mail: fokinaso@mail.ru*

Наставничество — это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого).

Наставничество - направленная помощь молодым специалистам в освоении профессии, это работа с педагогом, не имеющего трудового стажа.

Проблема прихода в профессию начинающих педагогов всегда была актуальна, и в современном мире она играет важную роль. В последние годы новые кадры приходят в детский сад неохотно. Это связано со многими факторами. Причин много, а вот решение

данной проблемы найти сложно. Ведь без поддержки у молодого педагога на рабочем месте могут возникнуть трудности, чувство беспомощности и как следствие, могут появиться сомнения в профессиональной значимости.

Я назначена наставником молодого специалиста Ротовой Яны Александровны. В ДОУ воспитателем я работаю 18 лет, педагогом-наставником стала, потому что есть желание поделиться опытом.

В своей работе с начинающим педагогом я стараюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия, которые способствуют повышению его профессиональной компетенции: беседы, встречи с опытными педагогами, посещение НОД, совместные мероприятия.

В нашем детском саду для молодых специалистов проводилась Неделя открытых показов образовательной деятельности наставниками, где они делились своим богатым опытом традиционных и инновационных форм и методов работы. Такая форма работы способствует накоплению молодым педагогом своей методической базы, совершенствованию профессионального развития.

Молодые специалисты посещают консультации педагогов, педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы и другие мероприятия, которые проводятся в ДОУ.

Начиная работать в роли наставника, в первую очередь я стала внимательно изучать нормативно-правовую базу. Еще раз внимательно изучила требования организации учебного процесса, обратила внимание на правильность ведения документации, формы и методы организации игровой деятельности, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов.

Целью моей работы в качестве наставника я выбрала:

- ✓ помочь молодому воспитателю в адаптации в коллективе коллег, детей, родителей; укреплении мысли о правильности решения выбора профессии воспитателя.

Задачи моей работы:

- ✓ обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого специалиста.
- ✓ провести мастер-классы и открытые занятия для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
- ✓ изучить и показать приемы использования здоровьесберегающих технологий во время занятий и в других режимных моментах.

В педагогической практике существуют различные виды наставничества. Для меня наиболее интересным является прямое общение, предполагающее непосредственный контакт с педагогом. Это может быть общение и на рабочем месте и по телефону и через социальные сети.

На первом этапе педагогической деятельности начинающего специалиста для меня очень важно заинтересовать его, вселить в него уверенность в себе.

Для себя я выделила три этапа становления молодого специалиста:

Обучающий курс (стажировка). Это самый сложный этап, как для новичка, так и для самого наставника. Он помогает адаптироваться молодому специалисту в коллективе детей, родителей и коллег. Она включает в себя:

- ✓ беседы – знакомства, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- ✓ знакомство с детским садом;
- ✓ совместная работа в группе наставника: наблюдения режимных моментов, занятий, прогулок детей и других мероприятий.
- ✓ подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

Закрепляющий курс. На этом этапе у молодого педагога формируются профессиональные умения, накопление опыта, свой стиль в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами. Этот этап предполагает изучение молодым педагогом опыта работы своих коллег, повышения своего профессионального мастерства, посещение открытых мероприятий: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Так же, молодой специалист активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

Практический курс - это освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий. На этом этапе наставник выполняет роль советчика. Своими действиями он мотивирует молодого воспитателя на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, формирует устойчивый интерес к профессии.

Совместно с Яной Александровной проводили занятия по формированию здорового образа жизни в подготовительной к школе группе, «Здоровье всего дороже», занятия по физической культуре. Организовали взаимопосещение утренней гимнастики и режимных моментов. Провели краткосрочный проект «Хорошо здоровым быть!».

Совместно провели родительское собрание «Здравствуй, детский сад. Возрастные особенности детей». Вместе с музыкальным руководителем, для родителей провели развлечения и праздники: «Как у наших у ворот», «Моя мама лучше всех», Новогодний утренник, 8 Марта, и другие, где Яна Александровна принимала активное участие.

Используя в своей работе классическое наставничество и правильно подобранные формы методического сопровождения, позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие и организаторские способности.

Наставничество – это постоянный диалог. Поэтому наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Он должен быть творческим человеком и другом.

Я стремлюсь повысить интерес Яны Александровны к профессии воспитателя, помогаю развить умение управлять детским коллективом. Пытаюсь донести до молодого педагога, что:

- ✓ главная задача педагога – воспитание успешной личности.
- ✓ надо полюбить ребенка таким, какой он есть, увидеть в каждом воспитаннике что-то особенное, свое.
- ✓ учиться быть педагогом – значит учиться любить и уважать самого себя, ведь именно от тебя будет зависеть, какие качества будут заложены в ребенке.
- ✓ благополучное детство и дальнейшая судьба маленького человека во многом зависит от мудрости, терпения, заботливого внимания воспитателя.

Полезность наставничества заметна, так как эта работа ведется планомерно, системно и систематически. Процесс адаптации молодого специалиста проходит успешно. Яна Александровна овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности дошкольников.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет молодым воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах.

Работа с молодыми специалистами помогает и мне. Она способствует повышению своей профессиональной компетенции: я стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаю новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Список литературы:

1. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.71-74.
2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А.. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
3. Организационно-методическое обеспечение наставничества профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.] // Народное образование. - 2022 - №3. - С.115-120.
4. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022 - №8. - С.27-29.

*Ковалева Елена Павловна,
Воспитатель
ГБОУ СОШ с. Черноречье СП «Детский сад «Ручеёк»
yelena_kovalva_6262@mail.ru*

Наставничество в его традиционном понимании представляет собой передачу опыта от педагога-наставника к молодому специалисту, акцентируя внимание на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации. Наставничество как инновационный процесс отличается от традиционной системы взаимодействия между субъектами образовательной деятельности неформальной системой взаимодействия при реализации учебных программ, обогащением наставников и наставляемых через обмен социальным опытом, осуществлением психологической поддержки в работе, карьере и личностно-профессиональном развитии.

В отечественной педагогике проблемы наставничества рассматривались К. Д. Ушинским с позиции, что наставник не может быть ценным только из-за своего профессионального опыта, иначе он превращается в механизм оценки и контроля тех, кто оказывается рядом с ним. Российский классик образования обращал внимание педагогической общественности на необходимость помнить о симбиозе теоретических знаний и опыта.

Президент РФ В.В. Путин подчеркнул: “Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развития, чтобы на смену им приходили те кто сохранит и приумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставника должна быть создана, и это должно быть эффективное совместное наставничество, передача опыта, конкретных навыков”.

Современные наставники уже не просто обучают — они помогают раскрывать потенциал человека, определять его сильные и слабые стороны и указывать направление для развития. Понимая возросшую роль наставника и педагога в быстро меняющемся мире, президент России объявил 2023 г. Годом педагога и наставника.

Основной категорией процесса наставничества является профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности, под которой понимается процесс приспособления (привыкания) человека к условиям организации, режиму труда, к коллективу.

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развитие инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Данный период является одним из наиболее ответственным в жизни человека, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных учреждений.

Современным образовательным учреждениям нужен профессионально – компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий. Но практика показывает, что при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога без сопровождения и наставничества может протекать долго и сложно.

К счастью, в современном мире наставничество обрело современный смысл. Быть «Наставником» — это вместе изучать новые технологии, участвовать в форумах.

Сейчас, каждый человек, попадая в новую для себя среду, активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы. Адаптироваться к новым условиям помогает гибкая и мобильная система наставничества. Здесь одним из наставников выступает интернет.

Реализовать и охватить все эти направления работы можно не только с помощью традиционных форм наставничества, но и инновационных. Мы в своей практике используем реверсивное наставничество. Осуществляется оно через работу творческих групп и реализацию проектов. Именно в работе творческих групп можно, чтоб не только молодые педагоги учились у опытных, но и педагоги со стажем учились у молодежи использовать современные средства обучения, например, ИКТ. Здесь присутствует и традиционное наставничество, и тьютерство, групповое наставничество через проведение практико-методических семинаров с открытыми показами НОД и культурных практик, сюжетно-ролевых игр.

Педагоги, работая в творческих группах, вырабатывают навыки командной работы, учатся спорить, отстаивать свою точку зрения, уступать, соглашаться с доводами других, проявлять лидерские способности.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Именно такой подход может стать основой для создания гибкой, мобильной и инновационной системы наставничества, способной не допустить кадрового голода, подготовить достойную и профессиональную смену педагогов, которые в будущем смогут с одной стороны, ретранслировать традиции школы, а с другой впитывать и внедрять новые педагогические технологии

Наставничество – возрождение традиций

*Молодкина Елизавета Викторовна,
Воспитатель высшей квалификационной категории
ГБОУ СОШ с.Черноречье СП « Детский сад « Ручеёк»
E-mail: y.molodkina@list.ru*

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

Изменения, которые происходят сегодня, во всех сферах общественной жизни, научный прогресс в экономике, культурные изменения. Так новые потребности в сфере педагогической деятельности привели к необходимости кардинальной модернизации системы образования. В условиях системы современного российского образования приоритетом для государства является развитие кадрового потенциала, рост профессионального мастерства педагогических работников. Так 2023 год назначен Годом Педагога и Наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования. В условиях модернизации системы образования в России наставничество выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому...» М. Монтень. Наставничество - это индивидуальная работа с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа в педагогической деятельности в образовательных учреждениях. Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Любой инновационный процесс в педагогике можно и следует рассматривать как следствие влияния традиционных форм и методов обучения. Существенной характеристикой инновационных процессов являются идеи, выведенные из богатого традициями прошлого. Народная мудрость утверждает: «Каждый шаг вперёд становится возможным только потому, что сделан предыдущий». Утративший традиции народ постепенно скатывается вниз. Традиция это знания и опыт, которые охраняют, берегут и передают. Актуальность наставничества, заключается в совместной деятельности по преодолению личностных, профессиональных дефицитов молодых педагогов. Система наставничества становится одним из важнейших направлений развития инновационного потенциала системы дошкольного образования. Когда молодой педагог после окончания ВУЗа приходит в профессию он сталкивается с профессиональными затруднениями, которые связывают с недостаточной собственной стрессоустойчивостью. Основные сложности для молодого педагога – это повышенная требовательность современных родителей. Педагог начинает винить в проблемах и себя. Возникает проблема в том, что останется молодой педагог в профессии или покинет ее, что во многом зависит от впечатлений первого года работы. И справиться ему с этим может помочь наставник.

В нашем ГБОУ применяется форма наставничества «педагог- педагог». Целью наставника является оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь педагогического коллектива, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога. Для наставника работа с молодым специалистом это дополнительный способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

К основным направлениям в работе наставника, мы относим следующие направления:

- 1) контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.
- 2) педагогическая поддержка.
- 3) планирование и организация по воспитательной работе.
- 4) планирование и организация по предмету.
- 5) работа с документацией.
- 6) повышение педагогической квалификации.

Так в нашем ГБОУ наставник ставит перед собой следующие задачи:

- 1) создание атмосферы для поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов.
- 2) оказание им помощи в приобретении навыков практической деятельности.
- 3) организация учебной деятельности и планированию.

Также наставнику стоит придерживаться следующим правилам общения:

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Не утверждаю, а советуюсь.

Чтобы работа наставника и наставляемого была более комфортной, наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает «Дорожную карту» своей работы.

Дорожная карта.

Шаг 1. Адаптационный. Основная задача – обсуждение наставником и наставляемым цели и задачи взаимодействия для того, чтобы появилось одинаковое решение для принятия проблемы.

Шаг 2. Цель. Основная задача – определение и формулирование главной цели. Т.е. в процессе обсуждения фиксируется связка «цель-результат», которую в конце года можно будет оценить как достижимость результата.

Шаг 3. Информационно-аналитический. Основная задача – сбор информации о проблемах наставляемого и возможностях наставника, которая позволит оценить как ситуацию в начале, так и наличие подходов и методов для реализации.

Шаг 4. Тематический. Основная задача – определение направлений организации и возможных форм взаимодействия, предполагаемые результаты.

Шаг 5. Плановый. Основная задача – наполнение дорожной карты согласно выбранным направлениям, определение сроков, форм организации и участников, критерии оценки достижения конкретных задач каждого события.

Шаг 6. Диагностический. Основная задача – регулярный мониторинг реализации дорожной карты с оценкой необходимости корректирования.

Для развития профессиональных компетенций молодого специалиста мы мотивируем его к участию в конкурсах педагогического мастерства разного уровня. Конкурсы, в которых принял участие наставляемый педагог: конкурс комиксов «ГТО – наша жизнь». Награждена грамотой за вклад в развитие физической культуры и спорта, пропаганду здорового образа жизни « спорт – норма жизни». Разместила публикацию в сборнике материалов Восьмой Всероссийской заочной научно-практической конференции «Проблемы модернизации Российского образования на компетентностно-ориентированной основе в рамках реализации ФГОС». Также совместно наставник с наставляемым, прошли повышение квалификации: видеоконференция «Учимся вместе: новый формат наставничества – дуальное обучение», систематически принимает участие в семинарах по повышению квалификации. За время работы с наставником получил дополнительное образование «Воспитание, физическая подготовка и обучение детей физической культуре в дошкольном образовании». Таким образом, по итогам промежуточного мониторинга, мы можем сказать, что поставленные задачи решаются и нам есть еще к чему стремиться.

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

**Наставничество, как средство профессионального становления педагога.
Из опыта работы**

Березина Татьяна Ивановна
Воспитатель СП
«Детский сад «Семицветик»
ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город» пос. Придорожный
e-mail: tatyana.berezina.68@list.ru

Термин «наставничество» произошёл от слова «mentor». Первым профессиональным наставником был древнегреческий герой Ментор, друг Одиссея, воспитывающий его сына Телемаха. Ментор был для него мудрым советчиком и пользовался всеобщим доверием.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он говорил о том, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Профессиональная адаптация напрямую зависит от уровня педагогического мастерства наставника.

«Наставничество» приобрело современное значение в середине 60х годов XX века. Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта. Субъектом – наставник и сам наставляемый.

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

Основной процент педагогических работников нашего детского сада составляют молодые специалисты. Это 67% от общего числа педагогов. Наставническое направление в деятельности нашего детского сада является одним из основных и практикуется традиционно лично – ориентированное наставничество, взаимодействие «педагог-педагог».

Чего мы ждем от молодого специалиста, пришедшего в детский сад? Хотелось бы видеть его профессионально компетентным, реализующим гуманитарные ценности на практике и заинтересованным в инновационных процессах.

Адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно. Может возникать страх собственной несостоятельности во взаимодействии с участниками образовательного процесса; боязнь критики со стороны администрации и более опытных коллег, волнение что-то не успеть или не выполнить. А в результате имеем педагога не способного ни на творчество, ни на инновации.

В связи с этим, в нашем детском саду внедрена система работы с молодыми педагогами, **целью** которой является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Основные **задачи**, решаемые в процессе работы:

- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- развить способность самостоятельно и качественно выполнять свои должностные обязанности;
- привить интерес к профессиональной деятельности.

Методы и приемы. Для успешной реализации поставленных задач наставник и молодой специалист должны работать в тесном сотрудничестве.

Выбор форм работы с молодым педагогом начался:

- с диагностики потребностей;
- выявления пожеланий относительно организации и содержания наставничества;
- изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности, опасений и ожиданий.

Для определения профессиональных дефицитов молодого педагога использовали следующие диагностические методики:

- программа-анкета для изучения трудностей в работе молодого педагога(самооценка, оценка);
- оценочная шкала самоанализа педагогического мастерства;
- анкета «Оценка профессиональной направленности личности воспитателя» (Методика Р. Р. Калининой).

На основании полученных результатов анкетирования были определены основные направления работы, составлен план взаимодействия наставника и наставляемого на три года с возможностью коррекции в ходе работы.

В рамках первого года взаимодействия были обозначены приоритетные направления:

- формирование нормативно-правовой компетентности педагога в вопросах реализации ФГОС;
- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков.

С молодым педагогом проведены консультации и мастер-классы по темам: «Особенности организации и проведения режимных моментов», «Организация утренней гимнастики», «Двигательная активность на прогулке», «Учет индивидуальных и возрастных особенностей детей при организации воспитательно-образовательного процесса» и другие. Для успешной организации режимных моментов педагог наблюдала за работой наставника, после анализа которой, отметили положительные моменты, взяты на вооружение и используются в работе.

Также проводилось наблюдение и анализ режимных моментов, организации образовательной деятельности, после чего проведен детальный анализ, отмечены положительные стороны и даны рекомендации по исправлению недочетов.

Причиной затруднений в организации режимных моментов, образовательного процесса с детьми является недостаточное знание теоретических основ. Педагог нуждается в методической помощи, а именно: просмотре открытых занятий у опытных воспитателей, в знакомстве с передовым педагогическим опытом, в ознакомлении с инновационными педагогическими технологиями.

С молодым педагогом проведены беседы, консультации, мастер-классы, направленные на формирование у педагога знаний по оснащению образовательного процесса наглядным, демонстрационным материалом, использованию цифровых средств.

Оказана практическая помощь в организации качественной работы с документацией группы: проведены консультации по оформлению документации воспитателя, даны рекомендации по оформлению документации образовательного процесса в группе в соответствии с такими принципами как системность, последовательность, в соответствии с требованиями учреждения.

Одной из причин, осложняющих процесс адаптации молодого педагога, являются трудности, связанные с взаимодействием и общением с родителями. Непонимание своей роли в отношениях с родителями, неуверенность и неспособность вести диалог, а порой и полное отсутствие навыков общения, подрывают желание молодого специалиста посвятить себя воспитанию и обучению детей. Поэтому считаем, что с молодыми педагогами необходимо организовывать интерактивные мероприятия, направленные на овладение знаниями и отработку практических навыков общения и взаимодействия с родителями, способствующие также повышению уверенности в себе. Реализуя программу наставничества, в нашем детском саду с молодыми педагогами были организованы тренинги на тему «Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями», «Эффективное общение начинающих педагогов с родителями».

Одной из основных частей непрерывного образования педагогических работников является самообразование и самосовершенствование. Для саморазвития молодого педагога составлен индивидуальный план по самообразованию, включающий разные формы работы: изучение методической, научно-популярной, педагогической литературы; прохождение курсов повышения квалификации; семинары; конференции; мастер-классы; мероприятия по обмену опытом и др.

Результат наставничества. Подводя итоги, можно отметить, что в течении года мы анализировали профессиональные компетенции, которыми обладает молодой педагог, отмечали сильные и слабые стороны, искали пути и принимали решения для их усовершенствования. Наша совместная работа позволила молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.

Наша совместная работа имеет **положительные результаты:**

- создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника;
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному росту молодого специалиста;
- молодой педагог ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

- у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умения моделировать и прогнозировать образовательный процесс;
- педагогу обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в профессию.

Не меньше пользы эта система приносит и мне как наставнику. Работа с молодым педагогом помогает повысить мою профессиональную компетенцию. Ведь учиться никому и никогда не поздно!

Список литературы:

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i..stavnik.html>.
2. Игнатъева Д. А. Роль наставника в профессиональной деятельности молодого педагога // Инновационные тенденции развития системы образования: материалы V Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 5 февр. 2016 г.) / редколлегия: О. Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. С. 9093. ISBN 978–5–9907548–6–7.
3. Наставничество в образовании: опыт, проблемы, перспективы (Сборник научных трудов) под редакцией М.Ю. Кузнецовой и Н.В. Трофимовой.

Метод проектной деятельности как эффективная форма реализации наставничества

*Бурлакова Елизавета Сергеевна,
Воспитатель СП «Детский сад»
ГБОУ ООШ №2 п.г.т. Смышляевка
e-mail: avtoipsum@mail.ru*

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. Организованная система наставничества 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.

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. 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.

В СП «Детский сад» п.г.т. Смышляевка профессиональному становлению молодых специалистов способствует организованная система наставничества, которая, в том числе, включает и привлечение молодых специалистов к участию в проектной деятельности. Такая форма работы позволяет достичь высоких результатов совместной деятельности не только педагогов и их воспитанников, но и наставников с наставляемыми. Проектная деятельность служит эффективным средством профессионально-личностного развития наставляемого, обуславливая формирование разнообразных сторон и творческих проявлений личности.

Метод проектной деятельности выступает методом развивающего обучения и направлен на выработку самостоятельных профессиональных умений наставляемого, через

освоение педагогических компетенций, необходимых для дальнейшего развития молодого специалиста.

В ходе реализации программы по наставничеству одним из опытных педагогов СП «Детский сад» п.г.т. Смышляевка было предложено своим наставляемым разработать и реализовать проекты по созданию музейных экспозиций на базе ДОО.

Цель: развитие профессиональных компетенций молодых педагогов посредством вовлечения их в проектную деятельность дошкольной образовательной организации.

Задачи:

1. Разработать и реализовать комплексную программу подготовки и сопровождения всех участников процесса наставничества, осуществляющих проектную деятельность по программе наставничества.

2. Развивать интерес молодых специалистов к методике построения и организации проектной деятельности

3. Организовать методическую помощь наставнической работы с молодыми педагогами в рамках проектной деятельности.

4. Планирование индивидуальных траекторий обучения и развития наставляемых в рамках проектной деятельности.

5. Способствовать распространению проекта за пределами дошкольной образовательной организации.

6. Формировать доверительные межличностные отношения между наставниками и наставляемыми.

На подготовительном этапе реализации программы наставник диагностировал мотивы и образовательные дефициты наставляемых в рамках проектной деятельности, определил нормы, регламентирующие работу по организации проектной деятельности, предоставил методические рекомендации относительно анализа проектной деятельности.

Для каждого наставляемого была определена своя тематика будущей музейной экспозиции: «Покорение космоса - «Звездные дали»; промышленность Самарской области - «АвтоВАЗ» и выставочная экспозиция «Арт-выставка». После выбора методов и технологий для реализации проектной деятельности, приступили к основному этапу. Под руководством своего наставника, молодые педагоги сформулировали цели и задачи своих проектов, была подобрана методическая и художественная литература, разработаны конспекты занятий, подобраны экспонаты для мини-музеев. Особое внимание уделялось работе с родителями, так как установление доверительных отношений с родителями плавно ведет к совместному исследованию и формированию гармонически развитой личности ребенка, повышению правовой и психолого-педагогической культуры родителей, созданию единого образовательного пространства для дошкольника в семье и детском саду, выработке согласованных педагогически целесообразных требований к ребенку с учетом его самобытности, дарования, индивидуального темпа продвижения, возрастных особенностей.

В настоящее время окружающее цифровое пространство стало неотъемлемой составляющей жизни ребенка, начиная с раннего возраста. Для современных детей познавательная, исследовательская, игровая деятельность с помощью компьютерных средств является повседневным, привлекательным занятием, доступным способом получения новых знаний и впечатлений. В связи с этим наставляемыми были разработаны интерактивные игры и пособия по соответствующим темам. А также возле каждой музейной комнаты появились таблички с QR-кодами, по которым можно не только посмотреть виртуальные экскурсии по созданным мини-музеям, но и познакомиться с дополнительной информацией, относящейся к теме музея.

На заключительном этапе реализации проекта по созданию музейных экспозиций была проанализирована и зафиксирована информация о профессиональных успехах молодых педагогов, достигнутых благодаря участию в программе наставничества.

Показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с задачами:

– трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник;

- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;
- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);
- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья, но и условную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Эффективность работы наставника с его подопечным определили на основе следующих показателей:

- положительная динамика результатов работы с детьми;
- анализ реализации плана работы по методической теме;
- накопление методических и практических материалов;
- активное участие в методической работе.

Результатом наставнической деятельности посредством создания музейных экспозиций стала не только успешная реализация проектов, но и положительные результаты молодых педагогов в дальнейшей работе:

- победа в территориальном смотре-конкурсе творческих работ музеев образовательных организаций, посвящённых 60-летию первого полёта человека в космос, «Дорога в космос»;
- участие в региональном конкурсе профессионального мастерства «Большой педагогический турнир»;
- участие и победы в региональном чемпионате среди дошкольных организаций «Будущие профессионалы 5+»;
- победы во всероссийском детском экологическом форуме «Зеленая планета»;
- участие во всероссийском фестивале детского и молодежного научно-технического творчества «Космофест»;
- выступления на территориальных учебно-методических объединениях для воспитателей;
- участие и победы воспитанников в региональных и федеральных конкурсах.
- участие в инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Таким образом, эффективная система повышения квалификации молодых специалистов, опирающаяся на наставничество, помогает педагогам адаптироваться к профессиональной деятельности, преобразовывать теоретические знания в педагогические компетенции, способствует формированию индивидуального стиля деятельности начинающего педагога.

Список литературы:

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
2. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
3. Веракса Н.Е. Проектная деятельность дошкольников. Пособие для педагогов дошкольных учреждений / Н.Е. Веракса, А.Н. Веракса. - М.: Мозаика-Синтез. - 2008. - 112с.
4. Гашук Е. А. Технология музейной педагогики. – Волгоград: Учитель, 2018. – 181 с.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. –153 с.
6. Тимофеева Л.Л. Проектный метод в детском саду / Л.Л. Тимофеева. - СПб.: ООО «Издательство «Детство-пресс». - 2011. - 80с.

Большой педагогический турнир как эффективная форма командной работы наставника и молодых специалистов

Кто такой наставник? Это человек, который может поделиться своими знаниями, умениями и навыками, который поможет молодым специалистам почувствовать себя нужным в профессии, способный заинтересовать и повлечь за собой в мир интересных затей и возможностей.

Сегодня, как и во все времена, важным профессиональным качеством педагога-наставника является не только умение демонстрировать наставляемым свой опыт, но и умение учиться у них. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений, умение работать в команде – все эти характеристики успешной деятельности в полной мере относятся к педагогу-профессионалу.

На сегодняшний день ситуация в образовании показывает **актуальность**, необходимость создания практики наставничества, которая помогает в развитии творческой инициативы молодых педагогов, реализующих дошкольное образование в образовательных организациях Самарской области, развития движения наставничества, формирования позитивного общественного мнения о профессии педагога.

Проанализировав имеющийся опыт работы с молодыми педагогами, мы увидели, что современное поколение легко владеет компьютерными технологиями, но испытывает трудности во взаимодействии со своими коллегами. Вследствие этого возникает **проблема** взаимоотношений и неумение работать в команде.

Цель наставничества: максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях образования, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации молодых специалистов.

Задачи: развитие кадрового потенциала системы дошкольного образования; выявление и распространение передового педагогического и методического опыта сопровождения профессионального развития молодых педагогических работников системы дошкольного образования и эффективных практик наставничества, содействие профессиональному общению педагогов, расширению и развитию их профессиональных контактов.

Хочется остановиться на таком **уникально-новом** опыте работы с молодыми специалистами, как участие в конкурсе профессионального мастерства в системе дошкольного образования Самарской области «Большой педагогический турнир», где одновременно участвует команда из молодых педагогов и педагога-наставника. Для всех конкурсантов процесс участия показывает эффективность наставничества: гибкость в достижении цели, практичность при использовании средств, экономичность во времени на пути к результату и, бесспорно, обеспечивает как живое общение, так и через различные мессенджеры: viber, email, видео-трансляцию.

Таким образом, формируется команда сплоченных лояльных специалистов, мотивированных на достижение более высоких результатов. Отлаживается процесс передачи опыта, развивается система внутренней оценки и экспертизы, улучшается взаимодействие сотрудников внутри коллектива детского сада.

Основными методами и приемами работы в рамках наставничества являются:

- обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом:

индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении нескольких лет, пока молодой специалист нуждается в поддержке;

эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста, студента и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Наставляемый может в любой момент обратиться к наставнику, используя любые ресурсы.

Большой педагогический турнир (далее по тексту БПТ) –это практический опыт работы по разным направлениям, разным компетенциям и состоит из трех этапов:

1- дистанционный

2 этап-полуфинал –очный

3 этап- финал –очный

Нам довелось поучаствовать в 2022 и 2023 гг. это захватывающее событие, где как никогда коллектив молодых специалистов сплочается и идет к цели.

Каждый этап включает шесть разных компетенций разной направленности, выполнение которых требует от команды сплоченности, находчивости, поиска новых интересных решений, привлечение к совместной деятельности родителей воспитанников.

1-ая компетенция: разработка наставником чек-листа в помощь молодым педагогам при подготовке и организации профессиональной деятельности в рамках, обозначенных ниже компетенций:

- организация образовательной деятельности с детьми;
- проектирование развивающей предметно-пространственной среды;
- Чек-лист позволяет зафиксировать и выполнить в срок все задачи
- Чек лист помогает и упрощает процесс работы педагога, облегчает контроль исполнения задач: как освоить.., как изучить.., как овладеть.., как запомнить.., как провести.., -как проанализировать данную работу по выбранной теме.

- Чек-лист является постоянным помощником в работе не только с наставляемым, но и в профессиональной деятельности педагогов.

–

2-ая компетенция: «Организация образовательной деятельности с детьми» - разработка плана-конспекта проведения образовательной деятельности с детьми.

Цель - формирование у обучающихся базовых представлений о педагогических профессиях работников детского сада – воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и т.д. (конкурсант самостоятельно выбирает тему ОД и возрастную группу детей).

3-я компетенция - «Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности с детьми» - выбор одной из предложенных педагогических ситуаций, анализ и составление карты психолого-педагогического сопровождения ребенка/группы детей. Определить цель, направления и методы дальнейшего психолого-педагогического сопровождения.

4-ая компетенция: «Использование информационно- коммуникативных технологий в образовательной деятельности с детьми» . Создание электронного пособия (игра) для детей старшего дошкольного возраста на основе программы Power Point, с использованием ее технических возможностей (не более 15слайдов).

Цель - формирование у обучающихся базовых представлений о педагогических профессиях работников детского сада – воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и т.д.; ценностного отношения к труду педагога детского сада.

5-ая компетенция: «Проектирование развивающей предметно- пространственной среды» - разработка, описание и апробирование модели игрового пространства для организации сюжетно-ролевой игры с детьми дошкольного возраста (игровая зона группы д/с), направленного на знакомство обучающихся с миром профессий педагогов детского сада. Цель: создание условий для сюжетно-ролевых игр, способствующих формированию у обучающихся базовых представлений о педагогических профессиях работников детского сада – воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и т.д.; ценностного отношения к труду педагога детского сада.

6-ая компетенция: «Взаимодействие с семьями обучающихся дошкольной образовательной организации - разработка технологической карты совместного

образовательного краткосрочного детско-родительского проекта по формированию у детей старшего дошкольного возраста (5-7 лет) представлений о профессиях детского сада (педагога)

Цель - формирование у обучающихся ценностного отношения к труду педагога детского сада – воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и т.д.

На каждую компетенцию педагогу-наставнику необходимо было написать комментарии к выполненному участником команды заданию, включающие в себя анализ по трем позициям:

- наиболее эффективные приемы, которые использовал педагог используемые (что удалось);

- слабые стороны (что не удалось, что не заметил, не охватил своим вниманием);

- рекомендации (что можно было сделать по-другому, советы на перспективу).

Педагогу-наставнику необходимо было провести семинар-практикум для молодых специалистов, а также поделиться опытом своей педагогической находкой в полуфинале – очном туре в г. Тольятти.

Наибольший интерес у молодых специалистов вызывало, что педагог-наставник напишет в комментариях - это их вдохновляло на поиск наиболее интересных и правильных решений для внедрения в практику.

Командный подход помогает совместными усилиями решать множество вопросов и достигать хороших результатов.

Анализ деятельности по организации наставничества в нашем детском саду показал систему работы, которая позволяет выявить педагогическую активность и целеустремленность молодых специалистов.

Работа в команде способствует реализации различных проектов и достижения целей - это можно проследить в результатах деятельности наставника и наставляемых:

1. Повысился уровень профессиональной компетентности педагогов.

2. Активизировалось участие молодых специалистов в жизни педагогического сообщества.

3. Обеспечился профессиональный рост и самосовершенствование педагогов.

Результативность профессиональной деятельности наставника и молодых специалистов, участие в БПТ

- 2022 - Полуфиналисты

- 2023 - Полуфиналисты

- 2023 - Лучший наставник в компетенции: «Проектирование развивающей предметно-пространственной среды»

Большой педагогический турнир - эффективная командная работа наставника и молодых специалистов. Правильно спланированная работа помогает молодому специалисту научиться преодолевать трудности, почувствовать поддержку коллег в команде и, благодаря совместной работе, достичь больших успехов.

Заключение: Таким образом, трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, преодолеваются и позволяют не только остаться в профессии, но и успешно продвигаться по профессиональному пути.

«Сегодня наставничество стало совместным; теперь это процесс взаимных открытий, в котором и наставник, и подопечный могут что-то привнести в отношения («отдача») и что-то получить, что расширит их взгляды («получение»). Мудрость не передается из поколения в поколение, а открывается и взращивается. Этот сдвиг позволяет обоим партнерам учиться вместе».

Лоис Дж. Закари

Список литературы:

1. «Руководство наставника: содействие эффективным отношениям в обучении», Лоис Дж. Закари. <https://www.qaogo.com/ru/mentoring-books.html>

2. Лидер-наставник: секреты создания людей и команд, которые последовательно побеждают, Тони Данги и Натан Уитакер. <https://www.gaoqo.com/ru/mentoring-books.html>
3. Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. NN АЗ-1128/08, 657 О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
4. Положение о проведении конкурса профессионального мастерства в системе дошкольного образования Самарской области «Большой педагогический турнир», 2023 г.

Виртуальный методический кабинет, как средство наставничества в ДОО

Старший воспитатель

Филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы "Образовательный центр "Южный город" пос. Придорожный муниципального района Волжский Самарской области "Детский сад "Волжская жемчужина"

Колесова Наталья Александровна

Современное общество предъявляет новые требования к дошкольным образовательным учреждениям, к организации в них образовательного процесса, к результатам и результативности их деятельности, подбору и обучению педагогических кадров.

В п. 3.4.2. Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования отмечено: «У педагогического работника, реализующего образовательную программу ДОО, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста». Гармоничное формирование ребенка и гарантия его успешности в процессе обучения подразумевает высокий уровень развития профессиональной компетентности воспитателей.

Таким образом, качество дошкольного образования напрямую зависит и от уровня подготовленности педагогических кадров, и от качества методической работы.

Проанализировав кадровый состав, обратили внимание на то, что в детском саду работают 33 педагога, 4 педагога (это 2 учителя логопеда и 2 воспитателя) имеют высшую квалификационную категорию, 7 педагогов (1 физ.инструктор и 6 воспитателей) имеют первую квалификационную категорию, педагогический стаж меньше 3-х лет у 16 педагогов, 11 -молодых педагогов в возрасте до 35 лет.

Для подготовки и поддержки педагогических кадров к работе в настоящее время требуется грамотное методическое сопровождение с использованием не только личного взаимодействия, но и виртуальной помощи. Применение новых инструментов, которые смогут усилить качество подготовки педагогических кадров к меняющимся условиям, обеспечить их сопровождение не только в онлайн, но и в офлайн формате.

Возникла проблема, как же внутри детского сада создать такую модель наставничества, которая сможет охватить не только молодых педагогов (до 35 лет и стажем менее 3 лет), но и повысить, улучшить качество образования, и оказать каждому педагогу методическую поддержку.

Такой формой наставничества - методического сопровождения в нашем детском саду стал виртуальный методический кабинет <https://metodkabinet.bitrix24.site/>. Здесь каждый педагог может получить для себя необходимую информацию и постоянный доступ к ней.

Виртуальный методический кабинет – это площадка для методического сопровождения педагогов, аккумулирования и трансляции методического материала. Здесь любой педагог может найти консультационный материал в рамках годового планирования, подобрать методический материал для подготовки к занятиям, практические задания для детей по темам календарного плана, посмотреть видео семинаров практиков, изучить методическую литературу по любой из образовательной области, изучить нормативную документацию, записаться на курсы повышения квалификации, выбрать и поучаствовать в конкурсе, разместить свой лучший опыт работы.

Цель функционирования виртуального методического кабинета - улучшение качества образования детского сада в процессе оказания методической поддержке педагогам.

Задачи:

- Создавать условия для саморазвития педагогов;
- Создавать непрерывное повышение квалификации педагогов;
- обеспечивать оперативной методической помощью педагогов;
- создать банк данных ДОО;
- создать условия для включения педагогов в инновационную деятельность, в процессе знакомства с опытом работы других ДОО России.

Актуальность: Педагоги в процессе подготовке к занятиям находятся в поиске методических материалов, наглядного материала, литературы в сети интернет, где размещено много полезных для работников системы дошкольного образования ресурсов: разработки игр-занятий, сценарии праздников, конкурсы, курсы. Но не всегда найденные материалы являются актуальными, грамотными и помогают педагогам. В филиале «Детский сад «Волжская жемчужина» функцию грамотного методического помощника оказывает Виртуальный методический кабинет.

Виртуальный методический кабинет представляет собой рабочее место оснащенное компьютером и принтером с подключением к сети Интернет возле методического кабинета и находится в свободном доступе. В виртуальный методический кабинет педагоги могут зайти по ссылке <https://metodkabinet.bitrix24.site/> или воспользоваться материалами и информацией на самом компьютере не выходя в сеть интернет.

Виртуальный методический кабинет состоит из нескольких разделов: главная страница, нормативная документация, в помощь педагогу, аттестация, методическая копилка, электронная библиотека, курсы, конкурсы, достижения педагогов, полезные ссылки, создание РППС.

Раздел главная страница - содержит информацию о текущей годовой задаче, теме недели, выступающих на педагогическом совете, о мероприятиях, запланированных в текущем месяце и банк данных выступлений, темы с которыми педагоги уже выступили становятся активными ссылками на материал выступающего. Тем самым, консультации и лучший опыт работ находятся в открытом доступе для пользования педагогами.

Раздел нормативные документы - на данной странице размещены документы федерального, регионального, муниципального и детсадовского уровня (ФОП, ФАОП, ООП, АОП, Приказы о инновационных площадках, актив группы ДОО, и др.

Раздел В помощь педагогу - размещены формы календарно-тематического плана, открытого занятия (логико-образовательной деятельности), режим дня по возрастам, календарно-учебный график, темы недель, диагностика по возрастам,

Раздел Аттестация – размещен новый порядок сдачи на категории, график подачи заявлений, нормативные документы.

Раздел Методическая копилка – создан банк данных методических разработок педагогами детского сада из личного опыта работы, выступлений на формах, участие в конкурсах и тд.

Раздел Электронная библиотека – в разделе размещены электронные книги, рабочие тетради. Наглядный материал по направлениям работы в соответствии с ФОП, а также есть перечень литературы, которая содержится в методическом кабинете в бумажном виде.

Раздел Курсы повышения квалификации - содержит ссылку на сайт «Кадры в образовании», и информацию где подробно описано, как в личном кабинете посмотреть пройденные курсы или найти курсы для устранения имеющихся дефицитов. А также размещены ссылки на курсы для самообразования, вебинары.

Раздел Конкурсы - на данной странице размещены положения действующих конкурсов, в которых педагог может поучаствовать как сам, так и с детьми.

Раздел Достижения педагогов - на странице размещены ссылки на Яндекс таблицу, где педагоги самостоятельно вносят свои достижения участия в конкурсах как собственных, так и с детьми. И таблица КПК для внесения информации о прохождении курсов, вебинаров и тд.

Раздел Полезные ссылки - на странице указаны сайты в помощь педагогам, где можно посмотреть информацию касающуюся деятельности педагогов, где можно разместить или отправить свой материал в различные сборники.

Раздел Создание РППС – раздел содержит информацию о создании развивающей предметно-пространственной среды в группах, практику других садов и фото материал как можно оформить РППС в группах.

В результате такой формы наставничества педагоги детского сада выстраивают для себя индивидуальный педагогический образовательный маршрут (участие в конкурсах, повышения квалификации, обновление РППС и тд), получают методическое пространство для поддержки при переходе на ФОП, обмениваются опытом и занимаются саморазвитием.

Данный виртуальный методический кабинет выступает фактором повышения профессиональной компетентности педагогов, источником воздействия на образовательную систему ДОО.

Наставничество, его роль в моей жизни и практике, копилка опыта

Дильдина Галина Ивановна
Учитель русского языка и литературы
ГБОУ СОШ с.Курумоч
dildina.gi@kurumoch63.ru

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года. **Предполагаемыми результатами** являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

В 2022-2023 учебном году в ГБОУ СОШ с. Курумоч пришел молодой специалист, учитель русского языка и литературы Костяева Л.В. Молодая учительница окончила Негосударственное образовательное учреждение «Самарская государственная академия». Опыта преподавания русского языка и литературы у нее не было. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника, приказом по школе я была назначена наставником молодого специалиста.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Людмилой Валерьевной учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;

- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Людмилой Валерьевной, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям..

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был

сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками
2. Актуализация учениками своих знаний
3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками

Кроме того, нами были рассмотрены

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы Людмиле Валерьевне были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу учебного года у Людмилы Валерьевны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, проблемным для моей подопечной стало составление конспекта к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение составлению плана урока, позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленный конспект позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута, куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения учителей гуманитарного цикла.

В начале учебного года молодому учителю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и

способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
- взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста

В настоящее время Костяева Л.В. прошла профессиональную переподготовку в «ВГАПССС» по дополнительной профессиональной программе переподготовки «Учитель русского языка и литературы. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в соответствии с ФГОС» и «Логопедия. Содержание и организация коррекционно-педагогической деятельности с дополнительной специализацией в области дошкольной дефектологии», показывает хорошие результаты в профессиональной деятельности на школьном уровне.

На уровне ГБОУ СОШ с.Курумоч:

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей гуманитарного цикла;
- выступления на заседаниях методического объединения учителей гуманитарного цикла.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Список литературы:

Величко Е. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного развития студентов в период обучения в колледже // Психологические науки: теория и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 97-100.

Наставник – это секретное «оружие» будущих профессионалов

Колокольцева Елена Игоревна,
воспитатель

ГБОУ ООШ №20 СП « Детский сад « Василёк»
e-mail: kolokoltseva65@mail.ru

На заре моей педагогической деятельности у меня тоже был наставник - Качалкина Наталья Дмитриевна, которая открывала мне секреты профессионального мастерства.

К сожалению, было время, когда наставничество, как педагогическое движение на долгие годы отошло на второй план, про него забыли. Но с 2018 года встал вопрос о необходимости обеспечить создание условий для развития наставничества в России.

Почему же возрождается движение наставничества? Наставничество необходимо как для молодого специалиста, так и для педагога со стажем. Наставник стремится поделиться своим опытом профессионального мастерства, научить дошкольным методикам на практике и, конечно же, понимать и чувствовать детей. Наставничество необходимо и для совместного обмена информацией, идеями и творческими замыслами.

Именно наставничество решает проблему адаптации молодого специалиста в первые годы работы, формирует заинтересованность профессией и желание к дальнейшему самообразованию.

Я Колокольцева Елена Игоревна, воспитатель со стажем работы 34 года. С 2021 года являюсь наставником молодого специалиста Пятаевой Алины Олеговны.

Являясь наставником, я как педагог, постоянно повышаю профессионализм: знакомлюсь с новинками методической литературы, отслеживаю новые педагогические идеи на педагогических сайтах, использую в работе цифровые технологии.

Мною намечены следующие цели и задачи по работе с наставляемым педагогом:

Цели:

- Создать положительный настрой молодого специалиста к выбранной профессии.
- Способствовать быстрой адаптации в коллективе ДОУ, к детям группы и их родителям.

- Повысить уровень профессиональной подготовки.

Задачи:

- Дополнить и расширить теоретические, психологические и методические знания молодого воспитателя по дошкольному воспитанию.

- Ознакомление с современными образовательными программами, инновационными технологиями и научить применять их в образовательной деятельности.

- Формирование уверенности в проведении родительских собраний, открытых занятий, мастер - классов и выступлений на методических площадках.

- Привлечение молодого специалиста к участию в профессиональных конкурсах.

Моя работа, как наставника с Алиной Олеговной началась с изучением программы ДОУ, ознакомление с программой группы, с режимными моментами, с оснащением группы и с представлением характеристик на детей.

После самостоятельной воспитательной деятельности мы совместно с Алиной Олеговной заполнили анкету, где постарались отразить затруднения, которые испытывает в процессе проведения режимных моментов, образовательной деятельности и при взаимодействии с родителями молодой педагог.

Молодой специалист, Пятаева А.О., посещает занятия и мероприятия опытных педагогов ДОУ, знакомится с выступлениями педагогов на педсоветах, методических объединениях и неделях, тем самым повышая своё профессиональное мастерство.

Я помогла молодому педагогу составить план самообразования, посоветовала интернет - ресурсы, которые помогли Алине Олеговне подготовиться к открытому занятию, проведению родительского собрания и участия в различных конкурсах ДОУ и конкурсах региона.

Молодому специалисту необходимо участвовать в конкурсах, при профессиональной поддержке наставника, чтобы добиться положительных результатов в первые годы педагогической деятельности.

Алина Олеговна активно принимает участие в различных конкурсах.

Я как педагог – наставник способствую успешной конкурсной деятельности молодого педагога:

- Во всероссийском педагогическом конкурсе «Фонд 21 века» о публикациях конспекта открытого НОД 3 место; в международном инновационном проекте «Моя Отчизна» АНЭ - методических работ - лауреат;

- В конкурсных проектах на базе ДОУ:

« Игровая карусель Поволжья» 2 место;

« Традиции храня и умножая» 1 место; « Сказочное настроение» 1 место.

Алина Олеговна Пятаева участвовала в конкурсе «Большой Педагогический Турнир» в 2022 и 2023 годах.

В 2022 году для участия в «БПТ» под моим руководством Алина Олеговна разработала авторское методическое рукотворное пособие для детей старшего дошкольного возраста с применением интерактивных технологий (QR кодом) о Самарском крае « Что мы

Родиной зовём? Край, где мы с тобой живём. Я подсказала, как грамотно описать методическое руководство к пособию и его актуальность.

В 2023 году, участвуя в конкурсе « Большой Педагогический Турнир» - «Раздвигаем горизонты» я консультировала Пятаеву А.О. по изготовлению интерактивного методического пособия по музыкальному воспитанию «Мадам МИ». Группа молодых специалистов нашего ДОУ вышла в полуфинал конкурса, где Алина Олеговна выступила с представлением данного интерактивного пособия.

Участие молодого специалиста в конкурсе « БПТ» показало, что под руководством наставника, он постепенно начинает использовать теоретические знания в изготовлении авторских методических пособий.

В этом году (2023г.) наставляемый мною воспитатель принимал участие в региональном этапе конкурса « Будущие профессионалы 5+ ».

Алина Олеговна по совету наставника выбрала номинацию «Профессия будущего» - «Биореаниматоры». Совместно мы обсуждали и создавали ролик о профессии будущего. Начинаящий педагог, прислушиваясь к рекомендациям наставника, проявила немало творчества и фантазии во время работы над данным проектом.

Таким образом, молодой специалист Пятаева А.О. в период с 2021 по 2023г.г. под моим руководством положительно адаптировалась в коллективе ДОУ, проявила себя как грамотного, активного, талантливого, креативно мыслящего педагога, снискала уважение у родителей воспитанников и любовь детей группы.

Я считаю, что наставничество это:

- ответственность за будущие кадры,
- это сотрудничество поколений,
- это рождение нового профессионала.

Список литературы:

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. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.2001.
5. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
6. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4.
7. Микляева Н.В. Инновации в детском саду.

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМАЯ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.

Гурдяева Елена Николаевна,
воспитатель
СП ГБОУ СОШ с.Воскресенка
детский сад «Рябинка»
e-mail: gurdjaeva-en@mail.ru

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками детского сада не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности

молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Ступеньки к мастерству», реализуемая в нашем детском саду, направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- ✓ Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

II этап Реализационный включает в себя:

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания программы ООП ДО;
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ✓ Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- ✓ Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- ✓ Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- ✓ Самообразование молодых специалистов.
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагога - наставника о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного детского сада, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в

различных формах.

4. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
5. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
6. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
7. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
8. Контроль и оказание методической помощи воспитателям.
9. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
10. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
11. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы, виртуальное наставничество и т.д.

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

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Эффективность деятельности наставничества:

- молодые педагоги пришедшие в ДОО за последние 5 лет остались работать учреждении;
- успешное прохождение аттестации по установлению квалификационной категории;
- молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобрели возможность личностного и профессионального роста.
- улучшилось качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- ускорился процесс профессионального становления молодого специалиста.

Создание программы 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.

Список литературы:

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. 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.
3. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. — М.: Педагогика. — 1982.- 192 с.
4. Багаутдинова С. Ф. Особенности методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением. — 2004. — № 3. — С. 21.
5. Безделина Р. П. Повышаем квалификацию педагогов/ Р. П. Безделина //Дошкольное воспитание. — 2003. — № 6. — С.123–124

Диссеминация педагогического опыта педагога-наставника в условиях ДОО.

*Кузнецова Татьяна Федоровна
воспитатель
ГБОУ ООШ №21
СП «Детский сад «Гвоздичка»
e-mail:t.f.kuznetsova@mail.ru*

Настоящий наставник лишь тот,
Кто вперед за собою ведет!
И преграды братья учит в пути!
Что бы к цели заветной идти!

В условиях модернизации образования значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Роль наставничества заключается не только в профессиональном развитии сотрудников, но и в обеспечении связи поколений, передачи культурных традиций, повышении сплоченности коллектива, усилении мотивации сотрудников. Система

наставничества представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющий процесс передачи ускорения социального и профессионального опыта.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал или найдет себя в другой сфере деятельности.

Педагогический состав нашего дошкольного учреждения стремительно «старееет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором. А если молодые воспитатели и приходят в ДОО, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется невыполнимым.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому всегда рядом опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

Моя цель в работе наставника это: Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Деятельность наставника:

1. 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку

профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Прогнозируемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
- умение проектировать воспитательно - образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Увиденные в социальных сетях ролики о различных педагогических находках, натолкнули меня на мысль об использовании адаптированного метода ПрофКейс. Это пополняемая электронная база, состоящая из видеороликов по определенным темам.

Данная информационная копилка включает в себя различные памятки для методической помощи молодым специалистам («Как составить конспект занятия», «Как спланировать работу по тематической неделе» и др.). Их краткость позволяет наставляемому иметь подсказки, не обрабатывая большой объем методической информации.

Еще одна форма, которую мы с удовольствием используем в работе с наставляемыми – ситуационное наставничество. Цель: немедленное реагирование на ту или иную ситуацию. Например, при посещении того или иного режимного момента, наблюдая затруднение педагога или неправильные его действия, тут же включаюсь в совместную деятельность, обеспечивая значимую для своего подопечного помощь. Нельзя исключать того, что молодой педагог может в свою очередь внести «свежую струю знаний».

Поэтому, очень актуальной формой является – реверсивное наставничество, т.е. не одностороннее общение, а двухсторонний обмен. Цель которого наставничество молодого специалиста для опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий .

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

Флэш- наставничество. Предполагает наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Цель: предоставление ценных знаний и опыта работы в очень ограниченном временном интервале.

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

С 2012г являлась наставником молодого специалиста Чугуновой Е. В. разработали план работы, где обсудили вопросы взаимоотношения педагога с детьми и сотрудниками . Большая помощь оказывалась в эффективном проведении занятий. Проводились совместные НОД, предварительно разработав и обсудив трудные моменты. Совместно создавали развивающую среду в группе, учитывая интересы детей. Вместе продумывали проекты и реализовывали их от карандаша до цветовой гаммы на стенах группы. Совместно с родителями проводились мастер классы, родительские собрания в нетрадиционной форме, разрабатывались консультации. Наставником, родителями положительно оценивался труд, что мотивировало наставляемого к еще более высоким достижениям. Использовалась модель «Творческий тандем». Моя подопечная неоднократно участвовала в конкурсе «Воспитатель года», успешно принимала участие в «Космофесте», «Робофест Поволжья», «ЭкоЛидер» . Отличные результаты позволили Елене Владимировне уверенно защитить высшую квалификационную категорию. Используя приобретенный опыт, в данный момент сама является наставником молодого воспитателя Трушаковой Е. В.

Список литературы:

1. https://iro86.ru/images/biblio/Setevoy_zurnal/7_11.pdf
2. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении.– М.,2017.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М., 2007.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала.– М., 2015

Воспитатель – наставник студента

Дудина Надежда Александровна,
воспитатель
структурного подразделения
«Детский сад «Родничок»
ГБОУ ООШ № 9 г.Новокуйбышевска
e-mail: krupnova-2012@mail.ru

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.
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 и сам учился у более старых педагогов...»*

А. С. Макаренко

На современном этапе развития системы образования в России нехватка педагогических кадров ощущается особенно остро. Организованная система непрерывного образования позволяет решить некоторые кадровые проблемы,

однако качественного скачка в преподавании дисциплин, а, значит, и в подготовке воспитанников детских садов ждать не приходится. Педагоги, прошедшие профессиональную подготовку в новой для них области, далеко не сразу могут на хорошем уровне организовать образовательный процесс. Наблюдаемая сегодня тенденция может привести к тому, что через несколько лет численность педагогов в образовательных организациях различного уровня сократится еще больше. Образовательные организации, занимающиеся подготовкой педагогических кадров, должны стать с образовательными дошкольными учреждениями партнерами, потому что системные социальные и экономические преобразования возможны только при сотрудничестве всех заинтересованных сторон. В связи с вышесказанным особую значимость приобретает дуальное образование, которое, по моему мнению, является важнейшим и перспективным направлением подготовки кадров в сфере образования.

С 2019 года структурное подразделение «Детский сад «Родничок» ГБОУ ООШ № 9 г.Новокуйбышевска сотрудничает с государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Самарской области «Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж» по направлению подготовки специальности «Дошкольное образование» на основе дуального обучения.

Второй год я являюсь наставником студентки НГТК.

Цель моей работы в качестве наставника: помочь студенту в адаптации к детскому саду, коллективу, воспитанникам, родителям (законным представителям); повысить ее квалификацию, уровень профессиональных знаний и умений; научить выходить из сложных ситуаций; развить уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Основными задачами моей работы со студенткой являются:

- обеспечение психологической и методической поддержки молодого студента;
- оказание методической и практической помощи в повышении уровня организации образовательной и воспитательной деятельности;
- стимулирование повышения практического уровня молодого студента, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- проведение анализа результативности работы молодого студента во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основными направлениями совместной деятельности с наставляемым стали:

- проведение стажировки. Стажировка самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику. Основной задачей этого этапа -предупредить разочарование и конфликты, поддержать студента эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа на данном этапе включала в себя: беседу – знакомство, составление совместного плана работы по дневнику практики; изучение нормативно-правовой базы, изучение и ведение документации воспитателя; знакомство с детским садом, представление студента педагогическому коллективу; демонстрация режимных моментов; подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

- вхождение в профессию (формирование у студентки профессиональных

умений, накопление опыта, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с воспитанниками, родителями (законными представителями), коллегами). На данном этапе совместно со студенткой мы изучаем опыт работы коллег нашего детского сада, посещаем открытые мероприятия, проводимые в детском саду: занятия, семинары, мастер-классы и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы студентка фиксирует в дневнике. На этом этапе моя наставляемая также привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

Именно на этом этапе также важна и оценка студента наставником. Нередко наставники анализируют работу своего наставляемого, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли студент найти подход к детям, умеет ли вовремя оказать помощь им. Именно на это в первую очередь я обращаю внимание, а, заметив педагогические успехи, непременно их отмечаю. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. На этом же этапе необходимо также постепенно привлекать практиканта к посещению и участию в различных мероприятиях. Так моя наставляемая в течение года становилась участницей утренников, развлечений, самостоятельно проводила занятия, утреннюю гимнастику и т.д.;

- самосовершенствование и саморазвитие (освоение студентом новых педагогических методик, технологий, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля). На этом этапе наставник выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика», практикант - готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении в процессе наставнической деятельности.

Практикант вкладывает в свое портфолио конспекты занятий, сценарии мероприятий, материалы практических заданий и т.д.;

- анализ результатов работы. Работа включает в себя: оценку деятельности студента с воспитанниками, родителями (законными представителями); выявление динамики профессионального роста на основе мониторинга (анкетирование студента).

В ходе этой оценки учитывается отношение практикантки к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы; определение перспектив дальнейшей работы; подведение итогов, выводы, которые фиксируются в листе оценивания.

Результатом совместной деятельности является рост профессиональной и методической компетенции студентки.

Преимущества и результат наставничества, как формы организации помощи студенту очевидны: педагогическое наставничество имеет практическую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций, более строгий контроль за его практической деятельностью.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей студента, открытом диалоге с наставляемым по всем

профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации к самообразованию, раскрытию своей индивидуальности.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодым студентом помогает мне совершенствовать мои методические, педагогические и психологические позиции, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта.

А моя студентка, в свою очередь, привносит в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулирует меня к повышению уровня педагогической компетентности.

Список литературы:

1. Постановление Правительства Самарской области от 31.07.2015 № 479 «Об утверждении Порядка организации дуального обучения в профессиональных образовательных организациях, находящихся в ведении Самарской области»
2. Безусова Т.А. Модель перехода к дуальному педагогическому образованию. – Журнал «Педагогика и психология образования», № 3, с.14-24 – Пермь, 2021 - <https://cyberleninka.ru/article/n/model-perehoda-k-dualnomu-pedagogicheskomu-obrazovaniyu/viewer>

«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФУНДАМЕНТ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ЗНАНИЙ И ОПЫТА»

*Еськова Светлана Геннадьевна,
старший воспитатель
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика
СП Детский сад «Солнышко»
mdou-45@yandex.ru*

Успешная профессиональная адаптация в любой сфере - это показатель обоснованности выбора профессии и развития положительного отношения работника к своей деятельности, а также повышения личной мотивации трудовой деятельности.

Наставничество в сфере образования чаще всего представляет собой модель «опытный педагог – молодой специалист». Наставничество - постоянный диалог, основной целью которого является оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении. Основным условием эффективности данной работы является взаимная готовность опытного педагога и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и готовность наставляемого воспринимать этот опыт.

В соответствии с многолетней традицией нашего учреждения: нужно «подхватить» молодого педагога сразу, чтобы не допустить возникновения чувства беспомощности, сомнений в профессиональной и личной компетентности. Первые дни работы самые волнительные. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными

трудностями, достаточно проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами.

Данная модель наставничества как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно. Но в современном мире эта модель нуждается в новых формах и методах работы.

В практике существуют различные виды данной модели наставничества. В СП Детский сад «Солнышко» наиболее результативным считается индивидуальное наставничество, которое представляет собой прямой контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие. Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. И это должен быть диалог двух педагогов.

В этот период мы ориентируем наставляемого на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе. И начинается эта работа с изучения федерального законодательства в системе образования.

В этот же период наставник, исходя из личностных качеств молодого специалиста, его профессиональных знаний и некоторых навыков, составляет индивидуальный план сопровождения. Срок реализации каждого плана – учебный год. В течение указанного периода индивидуальный план корректируется, в него вносятся мероприятия в соответствии с годовым планированием ДОО и запросами молодого педагога.

Основной этап работы с наставляемым направлен на решение следующих задач:

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

На данном этапе работы с молодым специалистом в нашем детском саду применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: беседы «Трудности в организации воспитательно-образовательного процесса», индивидуальные консультации «Индивидуальная работа с детьми: методические рекомендации по проведению индивидуальной работы с детьми», «Самообразование – путь к совершенствованию педагогического мастерства», «Индивидуальная работа с родителями: эффективные практики», посещение занятий других воспитателей, помощь в написании ежедневных планов воспитательно-образовательной работы, составление конспектов занятий по всем образовательным областям, анализ педагогических ситуаций, деловые игры. Все подобные мероприятия способствуют активной профессиональной деятельности молодого специалиста в рамках реализации программы наставничества.

Активизация педагогической деятельности молодого педагога наиболее эффективна через следующие формы наставнической деятельности: коучинг, бинарные занятия и конкурсное движение.

Коучинг – одна из универсальных форм работы, которая реализуется в нашем ДОО в виде посещения занятия наставляемого опытным педагогом. После посещения такого занятия наставник проводит развивающее консультирование молодого специалиста, в основе которого лежит интерактивное профессиональное общение. Молодой специалист во время такого консультирования не получает методические рекомендации, а отвечает на вопросы опытного педагога и находит пути решения своих затруднений.

Конкурсное движение – эффективная форма обучения, развивающая творческий потенциал молодых педагогов. Любой профессиональный конкурс – это импульс для саморазвития. С помощью поддержки наставника участие в конкурсах позволит наставляемому изучить передовой опыт коллег и добиться значительных результатов в начале своего педагогического пути.

Бинарное занятие – занятие, которое молодой специалист проводит вместе со своим наставником, с целью обобщения имеющихся знаний и формирования целостного восприятия материала за счет интеграции образовательных областей. Такая форма работы открывает возможности для развития сотрудничества педагогов: наставник и наставляемый вместе выбирают тему занятия, формулируют цель и задачи, договариваются о содержании образовательной деятельности, подбирают формы, планируют части занятия для каждого воспитателя, составляют конспект, обговаривают возможные риски, проводят занятие.

Благодаря таким активным формам работы у молодого специалиста на этапе завершения индивидуального плана наставничества складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии.

Профессиональную адаптацию можно считать успешной, если:

- освоена педагогическая работа,
- сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью,
- его работу положительно оценивают коллеги и родители воспитанников.

Наставничество – это прекрасная возможность предоставить и получить полезный опыт, потенциально изменяющий профессиональную деятельность как наставника, так и наставляемого. Это фундамент, с помощью которого человек развивает и совершенствует свою профессиональную педагогическую деятельность.

Список литературы:

1. «Педагогический дуэт. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов»/Электронный методический журнал по материалам муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017» - ЗАТО Александровск, 2017. – 53с.

Организация наставничества в учреждении дополнительного образования детей

Ковалева Ирина Михайловна
старший методист высшей квалификационной категории
филиал ГБОУ СОШ «ОЦ» им. 81 гвардейского мотострелкового полка
п.г.т. Роцинский м.р. Волжский Самарской области
«Центр внешкольной работы»
E-mail: cvrkim@mail.ru

Актуальность.

В условиях модернизации системы российского образования важнейшим приоритетом для государства является рост кадрового потенциала, непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России имеются разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются как традиционные, так и инновационные черты. Традиционно наставничество педагогических работников было направлено преимущественно на молодых/начинающих специалистов и предполагало передачу опыта профессиональной деятельности от более опытного к менее опытному педагогу.

Проблема.

Под ***наставничеством*** педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество педагогических работников на современном этапе развития образования рассматривается и как *перспективная образовательная технология*, которая позволяет передавать знания и опыт, формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и компетенции быстрее, чем традиционные способы наставничества. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания и опыт, но и отвечает на вызовы времени, стоящие перед системой российского образования. И, наконец, наставничество педагогических работников является *составной частью методической работы* в учреждении по совершенствованию педагогического мастерства работников. Оно включает работу с молодыми специалистами и деятельность по адаптации педагогических кадров в новой образовательной организации. Наставничество также предполагает работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность. Как часть методической работы наставничество педагогических работников также ориентировано на обучение при введении новых технологий и инноваций, на обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи.

Цель: оказание помощи педагогическим работникам (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист) в профессиональном становлении. Для реализации данной цели ставятся следующие задачи: привить специалисту интерес к педагогической деятельности; повысить продуктивность работы и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; ускорить процесс профессионального становления и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Методы и приемы.

Традиционное наставничество («один на один») – это вид наставничества, предполагающий взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, профессиональные навыки, личностные характеристики и др. Традиционное наставничество предполагает не только профессиональные контакты между наставником и наставляемым, но и тесные товарищеские взаимоотношения между ними. В своей работе наставники используют системный подход по повышению профессиональной компетентности, что позволяет быстро адаптироваться к работе в учреждении дополнительного образования, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить

успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Выбор форм работы с педагогическими работниками начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагоги указывают свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы. (Индивидуальный образовательный маршрут»).

В учреждении используются следующие формы наставничества:

Форма наставничества «педагог – педагог»

В рамках этой формы наставничества одной из основных задач является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня профессионального мастерства, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения.

Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»*. Это классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков. На первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Методами работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, тренинги, встречи с опытными педагогами, взаимопосещение занятий, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха педагог закрепляется в учреждении, спустя два года проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Форма наставничества в учреждении «тьютор – педагог»

Тьюторство является одной из эффективных форм сопровождения профессионального развития педагогического работника. Тьютор обсуждает преимущества и риски, возможности и ограничения каждого конкретного выбора педагога,двигающегося по индивидуальному образовательному маршруту. При этом сам выбор, как и право на ошибку при принятии профессионального решения, всегда остается за наставляемым.

Тьютер сопровождает педагогического работника в процессе реализации индивидуального образовательного маршрута. Тьютор ориентируется на выявленные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника. Также организуется консультационная работа в рамках тьюторского сопровождения.

Педагогические работники (наставники) филиала, прошли обучение на базе и по программе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» по теме: «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», 2023 год.

Результаты наставничества.

В 2017 году в филиале разработано положение о наставничестве. За эти годы была проведена большая работа и достигнуты результаты в работе.

год	Наставник	Наставляемый	Результат наставляемого
2017	Гелик	Коротченкова	первая категория - 25.10.2018 год
2019	Инна Ивановна	Марина	финалист областного конкурса

	высшая категория	Владимировна педагог дополнительного образования	профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», 2019 год
2018 2020	Рябков Валентин Евгеньевич тренер-преподаватель высшей категории	Ромаданов Дмитрий Сергеевич педагог дополнительного образования	высшая категория- 27.08.2020 год 1 место в территориальном конкурсе для молодых педагогов и их наставников «У истоков большого пути», 2019 год
2019 2021	Вагина Юлия Михайловна высшая категория 3 место - в областном конкурсе «Наставник в системе образования Самарской области»	Чернышкова Мария Олеговна молодой специалист педагог дополнительного образования	первая категория - 25.11.2021 год 1 место Всероссийского конкурса педагогических эссе «Воспитать человека», 2020 год, финалист в номинации «Профессиональный дебют» областного конкурса профессионального мастерство «Сердце отдаю детям», 2020 год
2020 2023	Ковалева Ирина Михайловна высшая категория	Чернова Валерия Николаевна молодой специалист педагог-организатор	первая категория - 24.11.2022 год финалист финального федерального этапа Всероссийского конкурса «Лучший педагог по обучению основам безопасного поведения на дорогах, номинация «классный наставник дорожного движения», 2022 год
2022 2024	Гелик Инна Ивановна высшая категория	Ермошкина Людмила Владимировна педагог дополнительного образования	1 место в областном конкурсе инновационных общеобразовательных общеразвивающих программ «Новый формат», 2022 год
2022 2025	Черняева Елизавета Сергеевна первая категория	Труфанова Анастасия Олеговна молодой специалист педагог дополнительного образования	Выступления в качестве спикера на областных методических объединениях технической направленности и показ мастер классов по различной тематике 2022, 2023 годы.
2022 2025	Просветова Зульфира Исмагиловна высшая категория	Кузьмина Мария Александровна молодой специалист педагог дополнительного образования	Победитель областного конкурса методических материалов «Открытый урок», 2022 год; проведение мастер-классов для детей в каникулярное время, 2023 год

Список литературы.

1. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А.Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
2. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022 - №7. - С.2-4.
3. Организационно-методическое обеспечение наставничества профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.] // Народное образование. - 2022 - №3. - С.115-120.

ПЕДКЛАСС – залог будущего школы

*Литвиненко Ирина Леонидовна,
учитель русского языка и
литературы ГБОУ СОШ
с. Сухая Вязовка
e-mail: selivan43@yandex.ru*

Актуальность. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставничество реализуется в различных формах. Самые распространённые формы наставничества в школе – это «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «учитель — ученик».

Форма наставничества «учитель — ученик» коллективного типа присуща всему образовательному процессу в школе: наставничество распространяется на весь коллектив учеников.

Групповой тип формы наставничества «учитель — ученик» – это такая модель наставничества, в которой один наставник работает с группой из 4–8 подопечных одновременно.

Проблема нехватки учителей была актуальна всегда, но сейчас она является более острой. В ГБОУ СОШ с. Сухая Вязовка среди учителей начальных классов два педагога в возрасте до 35 лет, двум учителям 55 лет. Через несколько лет учителя-стажисты уйдут на пенсию. Кто их заменит? Сейчас выпускники школ не стремятся стать учителями: пугаются высокой загруженности и низких зарплат.

Проблема. Как привлечь подрастающее поколение к выбору профессии УЧИТЕЛЬ? Этот вопрос меня волнует уже давно. Я понимаю, что мы, учителя-стажисты, тоже в ответе за будущее наших школ. Именно мы должны возвращать педагогов уже в школе.

Исходя из вышеописанной актуальной проблемы на сегодняшний день, я, будучи куратором наставников в ГБОУ СОШ с. Сухая Вязовка, на начало 2022-2023 учебного года поставила следующую **цель:** на базе Суховязовской школы создать ПЕДКЛАСС, состоящий из 4-8 учеников.

Для достижения данной цели были поставлены следующие **задачи:**

- 1) пройти курсы повышения квалификации по программе «Деятельность учителя-наставника»;

- 2) пройти профессиональную переподготовку по программе «Деятельность учителя-методиста»;
- 3) создать программу курса «Я учитель» для учащихся педагогического класса (6-9 кл.);
- 4) создать педкласс, состоящий из 4-8 учеников;
- 5) в рамках «Умные каникулы» с 20 по 24 марта провести в педклассе занятия, раскрывающие тему «Введение в педагогическую профессию»;
- 6) на основе полученных знаний участникам педкласса в рамках «Умных каникул» (весенних) провести воспитательно-познавательные занятия для учеников 1-2 классов;
- 7) в период апрель-май помочь учащимся педкласса в создании программы, предназначенной для работы с детьми начальных классов в летнем лагере;
- 8) 1-2 июня 2023 года с учащимися педкласса провести ряд занятий, направленных на предлагаемую подготовку;
- 9) в июне организовать вожатскую практику учащихся педкласса в летнем лагере.

Реализация проекта

I. Чтобы стать педагогом-наставником, недостаточно быть хорошим профессионалом, владеющим методикой преподавания своего предмета, знающим основы возрастной психологии. Чтобы стать наставником, нужно, в первую очередь, осознать весь свой профессиональный и личный опыт, а также пройти специальное обучение. Наставнику нужно помнить: чтобы кого-то чему-то научить, нужно самому непрерывно учиться.

Чтобы успешно реализовать свой проект «ПЕДКЛАСС – залог будущего школы», я прошла обучение:

- 1) С 23 ноября 2022 г. по 22 марта 2023 г. прошла профессиональную переподготовку на ООО «Инфоурок» по программе «Организация деятельности учителя-методиста в образовательной организации» и получила квалификацию «Учитель-методист». **(Приложение 1)**
- 2) С 30 января по 15 февраля 2023 г. прошла обучение в ООО «Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации» по программе «Национальная система учительского роста: деятельность учителя-наставника в общеобразовательной организации» - 72 часа. **(Приложение 2)**

II. В сентябре 2022 г. я работала над созданием программы курса «Я учитель» для учащихся педагогического класса (6-9 кл.). **(Приложение 3)**

III. Методом личного общения с активными учащимися школы я выяснила, кем они мечтают стать в будущем. Набрал 8 человек (5 шестиклассниц, 1 восьмиклассница, 2 девятиклассника) в состав педкласса, я познакомила «будущих учителей» с программой курса «Я учитель»

IV. С 20 по 24 марта в рамках «Умные каникулы» проходила активная работа в школе юного учителя.

В первый день курса юные «учителя» узнали о первых школах Древнего Египта, Древнего Рима, Древнего Востока, Древней Греции и Древней Индии. Также ребята узнали о том, что после введения христианства на русской земле появились первые книги и грамотные люди. Учителями в древнерусских школах были опытные, мудрые, начитанные люди, которые передавали свои знания молодёжи. Учащиеся

педкласса в ходе беседы пришли к выводу, что воспитание – это одно из важнейших понятий педагогики наряду с такими понятиями, как образование, обучение, социализация, развитие. Будущие педагоги познакомились с психологическими особенностями детей младшего школьного возраста, узнали о том, в каких учебных заведениях Самарской области можно получить педагогическую профессию. **(Приложение 4)**

На второй день занятий будущие педагоги узнали о связи развития мелкой моторики и формирования речи школьника. Также учащиеся педкласса побывали в роли учеников начальной школы и в технике обрывной аппликации создали картины на тему «Берёза – символ России». «Перевоплощение» из «будущих педагогов» в «малышей» позволило учащимся педкласса понять, что при планировании занятия важно учитывать психолого-возрастные особенности детей.

На третий день работы педкласса будущие педагоги создавали проект – технологическую карту урока технологии для учеников начальной школы. При создании будущего урока учащиеся педкласса учились формулировать цели занятия, наполнять урок содержанием.

На четвёртый день юные «педагоги» инсценировали уроки: ребята выступали в роли учителей. В ходе проведения фрагментов уроков учащиеся педкласса анализировали свою работу, разбирали допущенные ошибки. **(Приложение 5)**

В рамках реализации программы «Я учитель» 23 марта в ГБОУ СОШ с. Сухая Вязовка учащиеся педкласса под моим руководством провели интегрированные уроки в 1 и 2 классах. На уроках начинающие педагоги знакомили учеников с образом жизни и повадками животных, загадывали про них загадки, читали народные и литературные сказки, учили детей рисовать животных по технологии «Поэтапное рисование». **(Приложение 6)**

24 марта учащиеся педкласса провели открытые уроки для учеников начальной школы (1-2 классы). Также в роли учеников побывали и директор школы, и учителя. **(Приложение 7)**

23 и 24 марта юные «педагоги» окунулись в атмосферу реального урока и смогли прочувствовать тонкости учительского труда.

После уроков учащимся педкласса был проведён самоанализ занятий. Также мы с ребятами обсудили задание на апрель-май - создание программы, предназначенной для работы с детьми начальных классов в летнем лагере.

В течение 2-х месяцев (апрель-май) учащиеся педкласса работали над созданием программ, предназначенных для работы с детьми начальных классов в летнем лагере. С каждым учащимся я проводила индивидуальные консультации.

29 мая по просьбе учащихся педкласса я провела показательный урок математики в 1 классе на тему «Математическое путешествие. Обобщение изученного материала». Цель данного мероприятия: показать на практике системно-деятельностный подход к организации работы первоклассников на уроке математики. **(Приложение 8)**

После кропотливой работы по созданию программ с 5 по 28 июня под моим контролем и под кураторством заместителя директора по воспитательной работе Веры Александровны Фасовой учащиеся педкласса проходили вожатскую практику в пришкольном детском лагере «Солнышко». Каждый день лагеря был насыщен яркими событиями: зарядка, развлекательно-познавательные мероприятия, репетиции, спортивные тренировки. В роли вожатых юные «педагоги» смогли продемонстрировать свои педагогические способности. **(Приложение 9)**

Результат наставничества «учитель — ученик»

Таким образом, задачи, направленные на достижение цели, были реализованы - замысел проекта воплощён в реальность. После проведения первых проб уроков в начальных классах у ребят изменилось отношение к профессии «педагог». Это является важным шагом в процессе осознания деятельности учителя. Положительной стороной этого вида проб является и то, что ребята не изменили своё желание стать учителем.

Профессиональное воспитание будущего учителя - это длительный процесс, который начинается задолго до поступления молодого человека в профессиональное учебное заведение и начала работы. Многолетний опыт педагогического образования в нашей стране говорит о том, что большое значение имеет предпрофессиональная подготовка, примером которой являются в настоящее время активно создаваемые в школах России педклассы.

Данный проект имеет продолжение в нынешнем 2023-2024 учебном году. Мои юные «коллеги» 6 октября на день Учителя со знанием дела проводили уроки в начальных классах. Также все учащиеся педкласса в нынешнем учебном году вошли в состав актива школы, а ученица 9 класса (в нынешнем году она в 10 классе) 12 октября 2023 года в Единый день выборов была избрана руководителем органов ученического самоуправления.

Список литературы:

1. Воспитательная деятельность педагога / под ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М., 2006.
2. Гальперин П.А. Введение в психологию. Учебное пособие. М.: Книжный дом, 2000

Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности молодого педагога

*Елисеева Мария Петровна
Преподаватель
общепрофессиональных дисциплин и
модулей
ГАПОУ «НГТК»
e-mail:
Eliseeva.maria.petrovna@yandex.ru*

*«Плохой хозяин распит сорняк.
Хороший выращивает рис. Умный
культивирует почву. Дальновидный
воспитывает работника».
мудрец Иманцуми*

Сегодня в образовательные организации приходят молодые специалисты, нуждающиеся в методической помощи педагога – наставника.

Быть современным педагогом-наставником трудно, ответственно, но в то же время и очень увлекательно. Так что же такое наставничество?

Наставничество – это индивидуально направленная помощь молодым

специалистам в ознакомлении профессиональными особенностями работы, общими правилами и традициями коллектива.

В сфере российского образования применение практик наставничества также является значимым инструментом, который утвердился исторически и закреплён нормативно в современных условиях. В соответствии пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р в образовательных организациях Российской Федерации должна быть внедрена система наставничества педагогических работников [2, с.2].

Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, в трудовую и общественную деятельность.

В ГАПОУ «НГТК» наставничеству, как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста, придается большое значение. Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы в колледже. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие преподаватели и мастера производственного обучения в своей профессиональной деятельности. За каждым молодым специалистом закрепляют педагога-наставника.

Через наставничество передаются знания и опыт, а также секреты профессии. Молодым педагогам жизненно необходима поддержка со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Основная задача наставника - это не делать копию себя, а только направлять молодых коллег и уважать их индивидуальность.

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество персональная огранка талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник - это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.

Моя педагогическая деятельность началась в 2002 году. До сих пор помню свое первое занятие, оценивающие глаза студентов, смотревших на меня. После первого занятия думала, что не смогу работать преподавателем, но помог мой наставник - Христова Валентина Александровна, которая направляла меня, давала советы и каждый день вселяла уверенность в то, что я стану настоящим профессионалом.

Теперь я сама являюсь наставником у молодых преподавателей. Молодой преподаватель может стать мастером своего дела пройдя определенный профессиональный путь.

Моими задачами в качестве наставниками были:

1. планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
2. повышать профессиональный уровень и продуктивность работы молодого мастера;
3. развивать творческий потенциал, мотивировать его на участие в инновационной деятельности;
4. проследить динамику развития его профессиональной деятельности.

В системе образования Российской Федерации выделяют 10 принципов наставничества:

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все принципы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. [1, с.10].

Свою работу наставника я начала с изучения нормативной правовой базы и программы наставничества в колледже.

Процесс повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер, поэтому работа была выстроена в три этапа.

Для обеспечения успешной адаптации молодых педагогов НМО колледжа ежегодно составляет план работы по направлению «Наставничество», организует мероприятия согласно плану и проводит диагностику адаптации молодых специалистов.

На основании плана и с учётом выявленных при диагностике затруднений я вместе с молодым педагогом составляю перспективный план - «дорожную карту» профессионального развития молодого педагога. «Дорожная карта» рассчитана на три учебных года.

Важной задачей на данном этапе считаю обеспечение комфортных условий для саморазвития, самосовершенствования молодого педагога и мотивирование его на успешность.

На этом этапе происходит знакомство функциональными обязанностями, с членами ПЦК, с студенческими группами, в которых ему предстоит работать. Одним из элементов данного этапа является изучение ФЗ, ФГОС, ПС, локальных актов ГАПОУ «НГТК», методических рекомендаций.

Это сложный этап, как для молодого педагога, так и наставника. На этом этапе идёт становление мастера профессионального обучения, приобретение профессиональной компетентности, методической грамотности. Моей задачей на данном этапе является обеспечение поддержки молодому педагогу в области практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности, составление планирующей и учебно-методической документации, проектирование уроков различных типов, подготовка к профессиональным конкурсам и участие в них.

Работу на данном этапе начинаю с составления программы повышения квалификации и ее обсуждения при необходимости переподготовки. В конкретном случае у молодого специалиста было только профильное высшее образование и отсутствовало педагогическое образование, поэтому встал вопрос о его переподготовке.

Учитывая, что залогом повышения эффективности образования являются практико-ориентированный характер обучения и компетентностно-ориентированный подход при выборе курсов, особое внимание молодого педагога было уделено повышению квалификации по программам «Профессионал».

На основном этапе проводились консультации по методике преподавания, демонстрации трудовых приёмов, приглашаю молодого педагога

на свои уроки с последующим их анализом, вовлекая молодого педагога в конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции.

Не следует забывать, что самый лучший метод обучения молодых педагогов – личный пример, поэтому, мотивируя своего подопечного к повышению квалификации, повышаю её вместе с ним, мотивируя к участию в профессиональных конкурсах и конференциях, участвую в них сама и привлекаю к участию своих студентов.

На завершающем этапе у молодого педагога появляются собственные учебно-методические разработки и рекомендации, складывается своя система работы. Мастер использует на своих занятиях современные педагогические и производственные технологии, активные и интерактивные методы обучения, участвует в проведении открытых занятий в ходе «Единого методического дня».

Запускается процесс использования своей профессиональной компетентности в качестве эксперта в профессиональных конкурсах регионального значения, в качестве участника областного конкурса «Лучший мастер производственного обучения профессиональных образовательных организаций Самарской области», а также подготовка студентов к конкурсам различных уровней.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Пройдя все этапы педагогического становления Кирилл Олегович за 3 года достиг немалых успехов. Вашему вниманию предоставляется видеоролик по профориентации.

Технологичность реализации педагогического опыта по наставничеству заключается в том, что данная система может использоваться другими педагогами, оказывая помощь, как молодым коллегам, так и коллегам-профессионалам других образовательных учреждений системы СПО.

Список литературы:

1. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 1988.
2. <https://нтду.пф/wp-content/uploads/2022/09/Navigator-pedagoga-nastavnika.pdf>

Наставничество: искусство, стратегия, синергия

Проскурина Ольга Тофиковна
Учитель ГБОУ ООШ № 6
e-mail: tofik.7979@ mail.ru

Никто не рождается одиноким.

Никто не живёт в одиночестве.

Мы вместе кружимся в танце жизни.

Мы сами должны выбирать, как танцевать.

Вернон Вульф «Танец жизни...» [1, с.25]

В качестве эпиграфа я использовала слова из книги В.Вульфа, доктора физики и философии, основоположника уникального метода развития личности

- холодинамики. Холодинамика – это направление психологии. Термин состоит из двух слов «холо» - целый и «динамика» - движение. Таким образом, холодинамика - это сила целого в действии, динамика целого, жизнь в развитии [1, с.46]. Вокруг каждого человека неограниченное пространство потенциальных возможностей, каждый может реализовать себя в любой роли, в любом качестве. Ценность этого метода заключается в том, что в каждом из нас есть энергия и сила потоков, которые создают наши мысли, опыт и внутреннюю направленность [1, с.56]. Меняя направление этой внутренней силы, можно изменить свою жизнь и добиться успехов в любом деле. Согласно концепции единства, каждый человек может изменить или направить другого человека, для этого необходимо изменить образы и мысли: меняя один элемент в системе, мы меняем всю систему [1, с.70].

На мой взгляд, такое видение мира абсолютно созвучно с понятием наставничества и очень напоминает синергетический подход в педагогике. Термин «синергетика» происходит от греческого «содружество», «сотрудничество» [2, с.120].

Педагогическая наука – это открытая система, поэтому синергетический подход применим к ней. Его внедрение основано на том, чтобы грамотно организовать и ненавязчиво направлять, способствовать самовоспитанию, саморазвитию и самосовершенствованию [3, с.256] .

Каждый из нас представляет свою жизнь, свою работу и профессию по – особенному. Проживает по – своему. Мир находится в постоянном движении. Давайте попробуем представить концепцию наставничества как некий танец. Танец – это не просто набор механических движений – это выражение души, проявление характера. В нём люди раскрывают свой внутренний мир, дают возможность проявиться подсознанию. Каждодневный труд наставника и молодого специалиста – как упражнения у хореографического станка – долгая и трудная работа, позволяющая совершенствоваться, учиться. Задача наставника – показать, что молодой педагог талантлив и гениален. Немецкий физик Герман Хакен следующим образом охарактеризовал синергетику « Синергетику можно рассматривать как форум, на котором учёные разных дисциплин встретили друг с другом, чтобы обменяться своими идеями, как справиться с большими системами» [3, с.194].

Нужно «не справляться с большой системой», а комфортно находиться внутри её, наполняя идеями, реализуя проекты, двигаясь в разном темпе. Хороший танцовщик – тот, кто слышит музыку, и может танцевать, даже если слышит её впервые. Раскрыть внутреннюю энергию, наполнить энтузиазмом, воодушевить силой примера – действенный механизм, позволяющий создать любой танец. Именно в процессе совместной работы получается мощная синергия. Из-за разницы в возрасте можно увидеть нюансы, смотреть со стороны, непрерывно учиться друг друга, соединяя традиции и инновации. Ты волен выбирать, как танцевать, насколько развиваться. Танцуй, изменяя себя! Танцуй, изменяя людей вокруг! Танцуй, изменяя мир! [1, с.157]

Подводя итог, использование синергии талантов наставника и молодого специалиста для общей цели, в большей мере повышает качество работы. Секрет успеха заключается в создании культуры, помогающей людям осознать, что обмен знаниями повышает их значимость, а это, в свою очередь, даёт им глубокое чувство безопасности и привязанности к работе.

Результаты нашего танцевального тандема представлены в таблице
 (Педагог – наставник Проскура О.Т. Молодой специалист Савинская Ю.В.)

Дата	Мероприятие	Методический продукт, выступление	Результат
2019	XV Региональная ярмарка. Международной ярмарки социально-педагогических инноваций г. Отрадный	Методическое пособие «Время читать» (совместный продукт наставник + молодой специалист)	Грамота за II место
2019	Рабочая программа внеурочной деятельности	Рабочая программа внеурочной деятельности «Волшебный сундучок» (совместный продукт наставник + молодой специалист)	Использование в работе Отзыв от педагога дополнительного образования «ЦДЮТ» Отчёт о проверке на заимствования
2020	Всероссийское сетевое издание «Альманах педагога»	Публикация учебно-методического материала. Методическое пособие «Время читать» (совместный продукт наставник + молодой специалист)	Сертификат Справка Свидетельство о публикации
2019	Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области г. Нефтегорск	Молодой специалист	Сертификат
2020	Территориальный фестиваль педагогических идей «Реализуем	Публичное выступление (совместный продукт	Сертификат

	Национальный проект «Образование» в секции «Современная школа»	наставник + молодой специалист)	
2021	Территориальный фестиваль педагогических идей «Реализуем Национальный проект	Публичное выступление (совместный продукт наставник + молодой специалист)	Сертификат
2021	Территориальный образовательный салон «Новое образование – Поволжскому округу!»	Публичное выступление Молодой специалист	Сертификат
2023	Педагогическая мастерская для молодых педагогов Поволжского образовательного округа «Сравнение традиционных и развивающих подходов к обучению»	Доклад по теме мероприятия Молодой специалист	Сертификат
2023	Конкурсные мероприятия в рамках территориального конкурса профессионального мастерства «Учитель года Поволжского управления»	Урок в незнакомом классе Классный час Молодой специалист	Диплом финалиста

Признание и благодарность – это мотивация к личному и профессиональному росту (Савинская Ю.В. была награждена БЛАГОДАРСТВЕННЫМ ПИСЬМОМ за плодотворный труд в системе образования, и значительные успехи в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов)

Список литературы:

1. Вульф В. Танец жизни - можно мне втиснуться/ Вернон Вульф; [Пер. с англ. к. психол.н. Л.Хохловой].- Б.м.: Ассоц. «Холодинамика» РОО НМО «Творчество», 1998.-160 с.
2. Коджаспирова Г. Педагогический словарь/ Г.Коджаспирова – М.: Издательский центр. «Академия», 2000. – 176 с.

3. Хакен Г. Тайны природы синергетика: учение о взаимодействии/ Герман Хакен – Москва – Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2003. – 320 с.

Модель реализации практики наставничества педагог-педагог в классном руководстве

Латыпова Екатерина Ивановна
Учитель физики и информатики
ГБОУ ООШ №11 г. Новокуйбышевска
Latypova1506@mail.ru

Молодые педагоги с первого дня работы в школе имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем. Перед ними возникает множество проблем, связанных и с адаптацией в коллективе, и с погружением в профессию. Сложность заключается еще и в том, что, как правило, молодой специалист является не только учителем, но и классным руководителем.

Поэтому начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей как учителя, так и классного руководителя.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Этому способствует практика наставничества.

Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.[3]

Цель работы наставника - создание условий для успешной адаптации молодого классного руководителя и повышения его профессиональной компетентности.

Для своей образовательной организации мы определили 4 основных **направления работы** наставника с молодым классным руководителем.

В соответствии с данными направлениями мы определили ряд задач:

- ✓ Психологическая поддержка - обеспечение легкой адаптации молодого педагога в коллективе, оказание моральной и психологической поддержки
- ✓ Диагностическая деятельность - проведение диагностики успешности работы молодого педагога
- ✓ Информационно-методическая деятельность:
 - Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации воспитательного процесса
 - Использование эффективных форм повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства молодого педагога
 - Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога
- ✓ Контрольно-аналитическая деятельность:
 - Развитие потребности в мотивации в непрерывном самообразовании
 - Создание условий для рефлексивной культуры[2]

Наставничество рассматривается нами как сотрудничество, совместная интересная работа.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Для предупреждения разочарования, поддержки педагога эмоционально, укрепления его веры в себя в период адаптации необходимо психологическое сопровождение, поэтому первым направлением деятельности педагога- наставника мы определили именно это направление.

Целью данного направления является оказание моральной и психологической поддержки молодому классному руководителю. Очень важно, чтобы молодой педагог, вливаясь в школьный коллектив учителей, чувствовал себя комфортно уже с первых дней работы в школе, поэтому в гимназии стало доброй традицией представлять молодых педагогов на первом педагогическом совете, посвящать их в ряды учителей гимназии.

На данном этапе происходит знакомство молодого педагога с наставником, коллегами. Чтобы молодой классный руководитель включился в единую систему работы классных руководителей школы важно так же познакомить его с традициями и укладом школьной жизни.

На основном этапе работы по данному направлению наставник организывает обмен мнениями по проблемам общения с коллегами, администрацией, родителями, учениками. Для осознания важности коммуникации организуются психологические тренинги «Учусь строить отношения: учитель-учитель, учитель-ученик, классный руководитель – ученик, классный руководитель - родитель».

На заключительном этапе психологической поддержки эффективно работает коучинг «Сохранение и пополнение эмоциональных ресурсов организма», направленный на личностную поддержку профессиональной деятельности. В процессе данного общения молодой педагог не получает прямых советов и рекомендаций, а сам пытается найти резервы и пути для решения проблем под руководством наставника.

Итогом этой целенаправленной работы по данному направлению является успешная адаптация и спокойное вхождение молодого специалиста в роль классного руководителя; удовлетворенность работой, взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы.

Важным моментом взаимодействия наставника и молодого педагога является диагностика уровня профессиональной компетентности, в ходе которой выявляются сильные стороны и проблемные зоны в работе молодого педагога, разрабатывается план работы по адаптации и устранению профессиональных дефицитов. Работа в данном направлении также стоит поэтапно. [1]

На первом этапе важно, чтобы молодой педагог сам оценил свои личностные и профессиональные качества, а наставник на основе наблюдений, анкетирования, собеседования определил его профессиональный уровень и перспективы профессионального роста.

Для этого организованы часы общения, собеседование по выявлению затруднений, анкетирование.

На основном этапе диагностической деятельности наставник по итогам проведенных диагностик заполняет карту комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя с целью коррекции.

На заключительном этапе проводится изучение факторов и барьеров творческого саморазвития молодого классного руководителя.

Показателем эффективности работы данного направления является осознание сильных сторон и профессиональных дефицитов молодого специалиста; определение динамики роста; осознание необходимости самообразования.

Целью информационно – методической деятельности является создание условий для повышения профессиональной компетентности молодого специалиста через оказание методической помощи.[1]

В период адаптации наставник подбирает необходимую литературу, консультирует, проводит практические занятия, мастер -классы, деловые игры, тренинги.

На основном этапе, помимо практикумов и консультаций по методическим темам наставник организует взаимопосещение мероприятий, помогает в разработке воспитательных мероприятий и родительских собраний. Это активная стадия сопровождения. Молодому специалисту предоставляется возможность пройти ее под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью[2].

Применение широкого спектра форм и методов методического сопровождения способствуют развитию у молодого классного руководителя интереса к профессии, сокращению разрыва между теоретическими представлениями о формах, методах и средствах воспитательной деятельности и практическими умениями, освоению и применению на практике новых приемов работы с детьми и их родителями, формированию своего стиля в работе.

Результатом работы по данному направлению является повышение профессиональной компетентности молодого специалиста; формирование собственной системы работы; использование инновационных педагогических технологий при проведении воспитательных мероприятий и родительских собраний; приобретение положительного опыта в роли классного руководителя.

Контрольно- оценочная деятельность наставника направлена на определение уровня компетентности молодого педагога, степени его готовности к выполнению функциональных обязанностей.

В период адаптации наставник контролирует ведение молодым специалистом школьной документации, посещает мероприятия и родительские собрания наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений, обучает составлению самоанализа проведенных мероприятий.

На основном этапе посещение и анализ мероприятий проводится уже с целью коррекции недостатков, а на заключительном для оценки качества проведенных мероприятий.

Результатом работы по данному направлению является формирование рефлексивной культуры наставляемого, о чем свидетельствует самоанализ деятельности молодого классного руководителя, представление им портфолио «Я- классный руководитель», заполняет чек- лист.

Положительным результатом реализации практики наставничества как для опытного педагога, так и для молодого специалиста является повышение профессиональной компетентности.

Опытный педагог, реализуя план наставничества, открывает новые грани педагогического мастерства, развивает инновационное содержание деятельности. А молодой специалист получает поддержку, методическую помощь в своей педагогической деятельности, выстраивает эффективную

систему работы, приобретает положительный опыт в роли классного руководителя.[2]

По итогам наставнической деятельности молодой педагог заполняет ЧЕК-ЛИСТ, также разработанный учителями гимназии по тем направлениям, которые мы определили для работы в наставнической паре. По чек-листу мы можем увидеть оставшиеся проблемные зоны или их отсутствие.

Список литературы

1. **Гафнер, Ю.А.** Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
2. **Журавлева, Н.Н.** Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.
3. **Сасарина, Е.** Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22

Педагог-наставник» - ступенька молодого педагога к профессионалу

Подстепнова Марина Анатольевна

Воспитатель высшей квалификационной категории

Новгородцева Галина Викторовна

Воспитатель высшей квалификационной категории

ГБОУ ООШ п. Верхняя Подстепновка,

м.р. Волжский Самарской области,

с.п. «Детский сад «Солнышко»

Детский сад Солнышк

so_doo_v_podstep_solnyshko_vlg@samara.edu.ru

Современному миру нужен профессионально - компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Период вхождения педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Однако, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация нового педагога в коллективе, прошедшего профпереподготовку и только входящего в профессию, может протекать длительно и сложно. Наша задача как наставников – помочь новому педагогу реализовать себя, развить личностные качества. И мы, как педагоги-наставники, должны помочь новому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений». Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемого на участие в инновационной деятельности, личностном и

профессиональном росте. Именно на этом этапе важна и оценка нового воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а заметив педагогические успехи новичка, непременно отмечать их. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу!

ФГОС ДО предполагает, что специалист должен быть компетентным во всех областях развития дошкольного возраста, поэтому, начиная работу с новым педагогом, мы выявили основные трудности в профессиональной деятельности (ведение документации группы, особенности проведения занятий с детьми младшего возраста, продуктивное взаимодействие педагога с родителями воспитанников, привлечение их к сотрудничеству) и поставили перед собой следующие цель и задачи.

Цель наставничества: Развитие профессиональных умений и навыков нового педагога в коллективе, прошедшего профпереподготовку, и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи наставничества:

1. Оказание методической помощи новому педагогу в коллективе, прошедшего профпереподготовку во внедрении современных идей в образовательный процесс;

- В изучении нормативно-правовой документации;
- В повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- В оформлении и ведении документации воспитателя;
- В применении различных форм и методов в работе с детьми 1 младшей группы;
- В организации и проведении занятий и режимных моментов, в постановке целей и задач;
- В овладении современными подходами и педагогическими технологиями;
- В подготовке и использовании дидактического и наглядного материала;
- В решении общих вопросов организации работы с родителями.

2. Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, мы систематически используем следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

-индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет и т.д.;

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. Педагогические конференции - эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкреплённые его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичка.

«**День открытых дверей**» стал эффективной формой контроля работы начинающего педагога. На открытые занятия, которые даёт молодой педагог, приглашаются не только представители администрации ДОО, но и другие

молодые педагоги. Новички получают возможность наблюдать за действиями других молодых педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

Одна из форм работы с молодыми специалистами является **мастер-класс**. Опытные педагоги не только умело показывают работу молодым, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, рассказывают при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.

Педагогический совет. Педагог-наставник может использовать его для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. А участие в конкурсном движении – стимул для самореализации.

Для **молодых специалистов**, проведены консультации по теме «Особенности речи ребёнка 3-4-х лет», «Виды творческих заданий, включаемых в занятия по обучению различным видам рассказывания»

Были предложены основные формы и методы работы с детьми по развитию связной речи, при которых важным условием является формирование умения у ребёнка высказывать простейшие суждения. До сознания воспитателей было доведено понятие о том, как важно ребёнка научить наблюдать, выделять главное, понимать связь и причинно-следственные отношения, тогда он сможет выразить свою мысль в связанной речи. Побудительными вопросами для ребёнка к высказыванию будут «Почему?», «Как ты думаешь?», «Зачем?»...

Также мы ознакомились с одним из важных методов развития речи ребёнка - составление рассказа по картине. С молодыми педагогами были проведены практические занятия по закреплению методики проведения творческих заданий по обучению различным видам рассказывания.

1. Обучение пересказу (игры-драматизации на сюжет пересказываемого произведения. «Пересказ сказки К. Чуковского «Цыпленок», пересказ сказки «Курочка Ряба» с использованием настольных фигурок и с опорой на картинки

2. Обучение рассказыванию по картинкам (Разговор воспитателя с детьми по сюжетным картинкам является методом формирования диалогической речи в повседневном общении) «Рассматривание сюжетных картин» во второй младшей группе «Коза с козлятами».

3. Обучение описанию предметов. Составление сюжетного рассказа по набору игрушек совместно с воспитателем. «Грузовик привёз нам игрушки» Молодым педагогам были предложены методы по закреплению обучения рассказу-описанию детей 3-4-х лет: рассматривание и исследование игрушки; беседа с детьми; совместное рассказывание.

Также, мы как педагоги-наставники предложили мастер-классы по теме «Заучивание стихов с помощью мнемотаблицы».

Заучивание стихов, это долгий довольно скучный процесс, поэтому не все детки это учат с удовольствием. С этой целью обратили внимание молодых специалистов прибегнуть к схемам, сначала с использованием литературы, а затем сами начали составлять схемы стихов. Некоторые слова заменяли

значком, другие - рисунками. Детям становится интересно, заучивание превращается в игру, а если вы ещё добавить движения по тексту, то ребенок быстро усвоит схему и выучит стихотворение.

Для развития у детей познавательной активности, молодым педагогам предлагали игры и рекомендации по использованию игр «Воскобовича».

Например: Использовать квадрат Воскобовича для обучения пересказыванию сказок, использовать игры с героями, которые помогут ребенку в игровой форме освоить азы чтения и математики, а также в доступной форме дети познакомятся со строением растений, почему у одних пригодны в пищу верхушки, а других корешки.

Обязательными участниками образовательного процесса являются наши родители, поэтому мы должны научить молодых педагогов использовать различные формы работы с ними.

Познакомили молодых педагогов со способами проведения анкетирования «Что я знаю про ИКТ»; консультации для родителей «Песочная терапия». Цель: научить использовать разнообразные формы взаимодействия с семьей.

Учили момент, что в современных условиях, возможно использовать дистанционные формы взаимодействия с родителями в сети «интернет» на примере создания «Детской полянки», на которой расположено описание интересных игр, электронные книги для совместного чтения, детские песни, раскраски, ссылки на компьютерные игры, мультфильмы, расположенные в сети интернет: «Творческие работы детей». «Наши праздники», «Новости группы», «Достижения нашей группы», «Доска объявлений» и др.

В течение учебного года наставники постоянно посещают занятия молодых специалистов в целях понимания правильности усвоения и приобретения, либо коррекции полученных практических навыков.

ВЫВОД:

Отмечены: желание молодых специалистов к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства в образовательном процессе.

Молодым педагогам оказана помощь:

- в приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы
- в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе,

Совместно с молодым специалистом мы анализировали профессиональные компетенции, которыми обладает специалист, отмечали слабые и сильные стороны, искали пути и принимали решения для их усовершенствования; наша совместная деятельность способствует развитию личностных качеств, коммуникативных умений, совершенствованию педагогической базы, развитию умения управлять детским коллективом, способствует эффективному сотрудничеству с родителями воспитанников

Литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада.М.1990

4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004
5. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: <http://slavglyceum17.ucoz.ru/schoolokrug/Methodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>
6. Гераськина М.А. Современные формы наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования

Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации

Полковникова Надежда Михайловна
учитель английского языка
ГБОУ СОШ «ОЦ» пгт Роцинский
Email: polkovnikova.n@list.ru

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Педагог должен быть готовым к мобильности, переменам, он должен быть способен к самостоятельным нестандартным решениям. Именно таким должен быть современный учитель.

Современной школе нужен компетентный учитель, активный, профессионал своего дела. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. Но в этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Говоря о наставничестве, мы имеем ввиду одну из форм передачи педагогического опыта, молодой или начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под руководством наставника. Целью наставничества является в первую очередь оказание помощи начинающим педагогам, привить интерес к педагогической деятельности. Я с гордостью могу сказать, что являлась наставником уже трех молодых специалистов.

Чтобы взаимодействие с молодыми коллегами было конструктивным, наставник всегда должен помнить, что он не может и не должен поучать молодого учителя или демонстрировать только свой опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Ведь еще В. Даль говорил: «Наставник сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника»

Я беззаветно люблю свою профессию, и это же стараюсь привить молодому специалисту. Принято считать, что учитель – это тот, кто учит. Но современный учитель не только учит детей, но и сам учится у своих учеников.

Став наставником, я пытаюсь донести эти истины до моих молодых коллег. На мой взгляд, наставник не должен творить копию себя, а, уважать индивидуальность, делиться тем, что накопил. Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, найдет выход из создавшегося положения. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашёл правильные пути решения. А наставник только направлял и стимулировал процесс профессионального роста молодого педагога.

Задачи наставничества:

- вывить затруднения и достижения молодого педагога;
- повысить профессиональный уровень молодого педагога;
- развить творческий потенциал молодого педагога;
- создать благоприятные условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, его потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- помочь молодому педагогу адаптироваться в педагогическом коллективе.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений вновь прибывшего специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков вновь прибывшего специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь вновь прибывшему специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности учащихся.
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства вновь прибывшего учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального мастерства молодого педагога;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе вновь прибывшего педагога инновационных педагогических технологий;
- успешная адаптация вновь прибывшего педагога в педагогическом коллективе.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков.

Работа с молодым специалистом была

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Поэтому можно выстроить деятельность с молодыми специалистами в три этапа:

- 1й этап – адаптационный. Я определяю круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляю профессиональные дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2й этап – основной, проектировочный. Я разрабатываю и организую программу адаптации, осуществляю корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогаю ему выстроить собственную программу самосовершенствования.
- 3й этап – контрольно-оценочный. Я, как наставник, проверяю уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На первом этапе мы с наставляемым знакомимся с нормативными документами и локальными актами. Как заполнять электронный журнал, оформлять протокол в МСОКО, как проводить анализ контрольно-измерительных процедур, чтобы выявить ошибки учеников и провести коррекцию ошибок. Я охотно делюсь своими наработками, профессиональными «фишками», которые всегда есть в багаже у опытного учителя.

Я провожу консультации и беседы по оформлению рабочих программ, календарно-тематическому и поурочному планированию. Оказываю помощь в педагогической дифференциации учащихся по возможностям обучения и организации индивидуальной работы с учащимися на уроках английского языка. Мною осуществляется консультирование по следующим вопросам:

1. Ведение школьной документации (классный журнал, ученические тетради, выставление оценок в дневники)
2. Рекомендации по выбору темы самообразования.
3. Трехединица цель урока и его конечный результат
4. Составление поурочного планирования
5. Собеседование по методике проведения современного урока.
6. Использование современных педагогических технологий.
7. Типы, виды, формы урока
8. Инструктаж по составлению отчетности по окончании четверти.
10. Методы активизации познавательной деятельности учащихся
11. «Домашнее задание: какое, сколько, когда»

Я являюсь наставником четвертый год и курировала уже трех молодых специалистов. Мы вместе с молодыми педагогами принимаем участие в интересных вебинарах, семинарах, конкурсах. Как пример приведу областную олимпиаду-эстафету гидов-переводчиков «О России по-английски», организованной министерством образования Самарской области. Мы вместе с моими наставляемыми совместно готовились к нему, делились идеями. В результате один ученик нашей школы стал победителем и три ученика призерами, заняв 2 и 3 места.

В этом году я являюсь наставником молодого учителя английского языка, педагогический стаж которой составляет один год. У нас сложился замечательный тандем! Если я делаю упор на теорию, современные технологии, то она помогает мне разобраться в современном цифровом мире. Она заряжает меня своей энергией! Наши консультации затягиваются до позднего вечера, столько важного хотелось обсудить и решить.

Совместно с молодым специалистом анализируются проведенные им уроки, даются методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке, т.к.

неясное видение цели как конечного результата всегда ведет к размытости, неясности и неточности в определении содержания методов и средств обучения. Наталья Владимировна старается посещать не только мои уроки, но и открытые уроки других преподавателей школы с целью научиться важным профессиональным качествам. Вместе с ней мы подготовили открытый урок, на котором присутствовали все члены нашего методического объединения.

В заключении, я хочу сказать, что Я – учитель, я счастливый человек, потому что работа – это смысл моей жизни, ежедневное утверждение веры в свое призвание.

Я наставник новых, молодых, творческих педагогов, стараюсь вкладывать в своего ученика всё доброе, разумное, вечное, что так необходимо молодому учителю в жизни и его нелегкой работе, что подтверждает мой многолетний опыт наставничества.

Список литературы:

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета, 2018. 140 с.
2. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике. Академия, 2018. 284 с.
3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя: Ярославский педагогический вестник №4 (109), 2019. 672 с.

Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам»

Кудашкина Лариса
Владимировна,
учитель начальных
классов
ГБОУ СОШ №3 пгт
Смышляевка
e-mail :
lorakudash@mail.ru

Сегодня одной из наиболее острых проблем в образовании России является создание условий для успешной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой. Наша система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил»- молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности, зависит будущее нашей страны.

Я убеждена, что качество образования зависит не только от профессионализма опытных учителей, но и от умений только начинающих свой педагогический путь педагогов. Поэтому очень важна поддержка молодых специалистов, которую им может оказать наставник с большим багажом знаний. Учитель-наставник для молодого педагога – это как первый учитель для первоклассника!

Педагог - наставник это инженер, создающий еще никому неведомый шедевр: нового, творческого педагога. Действительно, изо дня в день, по кирпичику, по капельке, по крупинке, он вкладывает в своего коллегу всё доброе, разумное, вечное, что так необходимо наставляемому педагогу в жизни и его нелегкой работе, что подтверждает мой многолетний опыт работы.

В нашем образовательном учреждении сложились свои традиции, своя система работы с молодыми кадрами, используются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности.

Это:

- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Работа с молодыми педагогами в нашей школе проходит в несколько этапов:

Первый этап (от 0 до 1 года) - адаптация: освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, овладение необходимыми навыками и умениями.

Второй этап (2-й год работы) - самоутверждение: развитие индивидуального стиля способов выполнения деятельности, формирование профессионально значимых педагогических качеств и способностей, приобретение педагогической компетентности.

Третий этап (3-й год работы) - самореализация: обобщение профессиональных представлений, активизация профессионально-ценностных ориентаций.

Наша работа начинается с заполнения листа самооценки педагогической деятельности молодого педагога. Исходя из результатов листа самооценки вместе с молодым педагогом намечаем «траекторию», по которой он будет двигаться.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

При этом используются разнообразные формы работы :

- педагог-наставник предлагает изучение нормативных документов;
- помощь в разработке рабочей образовательной программы и ее корректировке;
- оказывает помощь в совместной разработке поурочных планов разных типов уроков;
- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой образовательного учреждения;
- посещение и анализ уроков молодого специалиста;
- посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником;
- проводит консультации, беседы;
- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников;

- оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;
- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к методическим объединениям, педсоветам.

В конце каждого учебного года заполняется лист самооценки индивидуальной педагогической деятельности. На основании данных сравниваются результаты на начало и окончания учебного года, делаются выводы.

В нашей школе не только учитель-наставник оказывает профессиональную помощь молодому педагогу, но и другие коллеги.

Для достижения результатов своей работы мы определили цели и задачи:

Цель:

- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы;
- формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе
2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни
4. Организовать самообразование, исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию

Известно, что активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

Одним из таких методов является **кейс-метод**, который мы используем для молодых педагогов.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций. Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, он завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию.

Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Мастер-класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, авторских находок, всего того, что помогает достичь наибольших результатов. Опытные педагоги, не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности при использовании технологии в конкретных задачах, рассказывают при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.

В своей работе мы часто используем мастер – классы. Мастер-класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, авторских находок, всего того, что помогает достичь наибольших результатов. Наши опытные педагоги, приглашают молодых специалистов к себе на уроки, мы не только умело показываем работу молодым специалистам, но и обсуждаем с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности при использовании технологии в конкретных задачах, рассказываем при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.

В процессе работы мы подробно изучили приёмы работы с **деятельностным подходом** с использованием проблемного обучения. Дети на этих уроках работают в соответствии со своими возможностями, участвуют в равноправном диалоге, осознают ценность своего участия в решении разных учебных задач. Данная технология требует от обучающихся умения высказывать свое мнение, обосновывать его, выстраивать цепочку логических рассуждений. Учебный процесс протекает более эффективно, когда учитель говорит меньше, чем его ученики.

В ходе проблемного обучения учащиеся через проблему ставят самостоятельно цель и строят план выхода из данной ситуации.

Одним из главных направлений работы нашей школы, является **дифференцированное обучение**, ибо только оно создает условия для максимального развития детей с разным уровнем познавательных процессов, с разными интересами к обучению, с разными возможностями к обучению, вовлечь в работу каждого ученика. Основная задача дифференцированного обучения - помочь «слабому», развивать способности «сильных». Вместе с Валерией мы освоили данную методику на уроках окружающего чтения, русского языка и математики. Дифференциация проводится по степени сложности, по количеству изучаемого материала, по степени творчества. Дифференциация происходит самими детьми, т.е. они самостоятельно оценивают свои возможности и выполняют тот уровень, с которым справятся успешно. Мы постоянно проводим контроль за результатами работы учащихся, в соответствии с которыми изменяется характер дифференцированных заданий.

Работая с Валерией вместе, мы можем достичь своих целей и больших результатов, чем если бы работали отдельно. Работа в паре с наставляемой позволяет использовать наши сильные стороны и устранять трудности, что позволяет повышать эффективность работы.

Нашей общей задачей является повышение мотивации молодых педагогов к участию в конкурсах, слетах, фестивалях различного уровня. Мы стараемся формировать у педагога позитивную установку на участие в конкурсе и создавать благоприятную эмоциональную атмосферу.

Результатом нашей совместной деятельности я считаю следующие достижения:

1. Участник фестиваля методических идей молодых педагогов Самарской области, Нефтегорск -2022 год
2. Победитель II степени регионального этапа конкурса «Я – молодой учитель» в номинации «Лучший опыт организации дифференцированной помощи обучающихся на уроке», октябрь 2023года.

Сейчас Валерия вновь отправила свои новые материалы на фестиваль методических идей молодых педагогов Самарской области.

Мне, как наставнику, приятно было видеть достижения наставляемого. В ученице были раскрыты такие качества как: целеустремленность; ораторские способности; инициативность; самостоятельность.

Список литературы:

Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36.

Ильясов, Д. Ф. Применение кейс-метода для развития психолого-педагогической компетентности учителей, взаимодействующих со сложными контингентами обучающихся / Д. Ф. Ильясов [и др.] – 2020. – № 2 (43). – С. 5–23.

Подобаева, О.Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования [Текст] / О. Г. Подобаева // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. - 2021. - №2(14). - С.15-18.

Опыт наставничества в начальной школе: эффективные практики

Андреянова Анна Викторовна
учитель ГБОУ СОШ №3 п.г.т.Смышляевка
e-mail: anna.andreyanowa@yandex.ru

Современный ритм жизни требует от учителя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе и самоотдачи. Он должен обладать профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания.

Важную роль играют и личностные качества учителя: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера как правило приобретаются учителем в процессе педагогической деятельности.

Однако часто на определенном этапе профессиональной деятельности у некоторых педагогов наблюдается снижение познавательной активности, мотивации к саморазвитию. Иногда с возрастом возникают противоречия между достигнутым уровнем и новыми требованиями к образовательному процессу.

Своевременное выявление образовательных дефицитов, обучение и поддержка своих коллег повышает их конкурентоспособность.

Надо сказать, что наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Целью проекта «Наставничество» в нашей школе является создание организационно-методических условий для успешного развития педагогов.

Безусловно, молодому педагогу очень часто необходим опытный специалист, чтобы помочь адаптироваться к новой среде, познакомиться с опытом работы своих коллег. Однако, поддерживать и обучать не только молодых учителей, но и профессионалов также важно.

При организации деятельности наставнических пар в учреждении образования наставничество рассматривается как важнейшее условие повышения педагогического мастерства. Полноценную консультацию и методическую помощь наставляемый получает и от методистов, и администрации школы, но следует отметить, что присутствие наставника создает дополнительную обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее адаптироваться в коллективе. В рамках такого сотрудничества всегда есть возможность посетить уроки учителей, имеющих необходимый опыт работы.

Программа наставничества включает следующие модули:

1. Моделирование процесса обучения.
2. Моделирование воспитательного процесса.
3. Образовательные технологии.
4. Конкурсное движение.

Данные модули позволяют изначально формировать индивидуальный стиль деятельности, а также педагог быстрее может найти свою «зону» самореализации и развития.

Продолжительность модуля у каждого наставляемого своя. Модули не являются обязательными для всех. Все зависит от конкретного запроса.

Занятия строятся на следующих принципах:

- принцип добровольности;
- принцип научности (предполагает достоверность информации);
- принцип взаимоуважения (всё общение должно строиться на основе взаимоуважения);
- принцип личностного подхода (личность каждого молодого учителя является непреложной ценностью);
- принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха);

принцип интерактивного обучения (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний);

- принцип системности;
- принцип сотрудничества.

Особое внимание уделяется содержанию мероприятий, их соответствию современным требованиям и направлениям. Администрация школы, методисты, руководители методических объединений, педагоги-наставники, выстраивая систему работы с наставляемыми, обсуждают возможные траектории профессионального роста для наставляемых (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы взаимодействия работы с наставляемыми начинается с вводного анкетирования или собеседования, где они рассказывают о своих трудностях, проблемах. Затем определяется программа работы наставляемого с наставником.

В этом году определены следующие формы взаимодействия:

опытный педагог – молодой педагог;

опытный педагог - педагог, находящийся в процессе адаптации к новым условиям работы;

наставник - консультант – специалист, испытывающий проблему освоения новой технологии (методики).

Организована обратная связь:

анкетирование с целью выявления положительного в методической работе и определения проблем, над которыми следует работать в следующем году;

анализ достижений наставляемых по самообразованию для составления портфолио.

При разработке индивидуального образовательного маршрута наставником учитываются результаты анкетирования педагогов о профессиональных затруднениях, которое обязательно проводится в начале учебного года.

Данные вопросы нашли свое отражение в тематике практико-ориентированных семинаров:

«Система оценивания индивидуальных достижений обучающихся на уровне начального общего образования» (октябрь);

«Способы оценивания учебной деятельности на уроках в начальной школе» (декабрь);

«Проектная деятельность младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО» (март).

Чтобы взаимодействие наставника с наставляемым было конструктивным, даются рекомендации по организации наиболее эффективных форм взаимодействия, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В работе с молодыми педагогами используются такие формы работы, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, обмениваются опытом, мнениями.

Наряду с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) применяются нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями мастерами, информационно-методические недели.

Кроме взаимодействия с наставником, наставляемые участвуют в работе методических объединений, выступают на педагогических советах, принимают участие в конкурсах, научно-исследовательских конференциях педагогических работников.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение презентации педагогических идей. В

процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе.

Особое внимание уделяется организации наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога. Этот процесс является поэтапным:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого. Действует в соответствии с процессами - «принимай» или «меняй» ситуацию, среду или себя. Отсюда, либо - остаешься с недостатками, хоть и приобретаешь что-то новое, либо развиваешься, меняя недостатки на преимущества или иные характеристики и приобретаешь новые качества, знания, навыки.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу; осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставник помогает создать портфолио наставляемого, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, занятия по внеурочной деятельности и т.д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении педагога в процессе наставнической деятельности.

Следует отметить, что одним из условий результативного сотрудничества является мотивация самого наставника:

желание развиваться и делиться своим опытом;

личная заинтересованность в достижении цели и постановка новых целей развития;

понимание того, что наставническая деятельность дает результаты и наставнику: (он развивает управленческие навыки, улучшает свой опыт, получает поддержку и доверие коллег и др.).

Всегда ценится умение наставника не только разделить успех наставляемого, но и ответственность за решение возникших при обучении проблем.

Со стороны администрации осуществляется контроль за работой наставника, чтобы исключить формальный подход в его деятельности. Однако, каким бы профессиональным ни был наставник, он не сможет помочь педагогу, не заинтересованному в обучении и развитии. Поэтому большое внимание уделяется вопросам мотивации педагогов для саморазвития.

Кроме того, администрация школы регулярно получает подробную обратную связь о результатах работы наставников. Ее результатами может становиться повышение квалификации педагога или перевод на другую должность.

Был проведен промежуточный анализ профессионального роста педагогов. Были составлены карты успешности педагогической деятельности. Были достигнуты определенные показатели:

увеличение доли педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;

увеличение на 10% доли педагогов, включенных в наставническую деятельность;

увеличение уроков, на которых доля времени активной деятельности учащихся выросла на 15-20%.

В заключении можно сказать, что результативность наставнической практики характеризуется устойчивостью, стабильностью положительных результатов и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов и дальнейшим их совершенствованием).

Создаются необходимые условия, чтобы наставляемый почувствовал себя увереннее и закрепил свое убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые педагоги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм, нет текучести кадров.

Сегодня наставничество используется с целью профессионального развития педагогов. Способствует обеспечению связи поколений, передаче культурных традиций, повышению сплоченности коллектива, усилению мотивации педагогов к самосовершенствованию.

Список литературы.

Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.

Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

Еникеева, Г.С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.52-55.

Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА

*Крылова Юлия Александровна, воспитатель
Карпухина Ольга Евстахиевна, воспитатель
ГБОУ ООШ №21 СП «Детский сад «Терем-теремок»
golubeva.m.v.28@yandex.ru*

В условиях модернизации системы образования Российской Федерации значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам. В современных условиях непросто работать начинающим педагогом. Им приходится самостоятельно изучать всю нормативно-

правовую документацию, постоянно отслеживать изменения, которые происходят очень часто, подбирать и апробировать различные методики по работе с детьми, вести отчетную документацию.

Молодые специалисты с первого дня имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что педагоги с многолетним стажем, а руководство, родители, коллеги часто ожидают от него столь же безупречного профессионализма. Вхождение в новую деятельность сопровождается высоким психологическим напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В связи с этим, молодым педагогам нужно целенаправленно и осознанно помогать, создавая необходимые условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

От того, как он пройдет период вхождения начинающего педагога, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

Перед руководителем стал вопрос о создании гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Ведь при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Новизна нашего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДООУ.

Задачи:

1. Выявить профессиональные затруднения, наметить пути их преодоления и определить векторы дальнейшего развития молодого педагога.
2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений
3. Развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; прослеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога
4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса в дошкольном учреждении

При взаимодействии с молодыми педагогами использовались следующие методы и приёмы:

- анкетирование, тестирование
- наблюдение (проведение наставником мастер-классов, консультаций на различные темы)

- личный пример (наставник как носитель образа профессионализма обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы профессиональной деятельности);
- консультирование (индивидуальное, групповое);
- информирование (в т.ч. в форме инструктирования);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, круглый стол, кейс-метод, деловая игра, мозговой штурм, обучение действием, basket-метод, метод модернизации, коучинг-сессия).
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- самообразование.

В итоге работы, у молодого педагога создается «Папка достижений» куда вносятся педагогические находки, анкеты, отзывы и достижения на проведенные мероприятия.

Молодой педагог:

- выступает в детском саду на педсоветах;
- проводит открытые мероприятия с педагогами и родителями;
- участвует в конкурсах профессионального мастерства
- публикуется в печатных сборниках и Интернет-сообществах;
- распространяет собственный педагогический опыт на территориальном и региональном уровнях;
- воспитанники становятся призерами и победителями в конкурсах различного уровня;
- занимает призовые места в конкурсах методических разработок.

Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Но для педагогического творчества, совершенствования форм и методов обучения и воспитания необходимо создание условий, позволяющие обеспечивать вариативность в отборе содержания.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

Список литературы:

1. 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.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112 [Электронный ресурс] <http://cyberleninka.ru/article/view/sovremennoenastavnichestvo-novye-che...>

Наставничество как основа преемственности поколений»

Масленникова Надежда Константиновна,
Воспитатель

ГБОУ СОШ пос.Просвет СП «Детский сад «Мишутка»
e-mail: maslennikova_1973@mail

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации воспитательно – образовательной деятельности в ДОО, в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Наставник направлен поддержать, а где то и научить молодого специалиста справляться с проблемами, находить пути решения, творчески подходить к создавшимся ситуациям. Поддержать огонек желания работать с детским коллективом. Вместе с этим, учиться у наставляемого всему новому, современному.

Молодые педагоги, приходящие в детский сад сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» документов и неумения их применять. Неумение перенести теоретические знания на практику; не уверены, смогут ли они поладить с детьми, организовать режимные моменты; удержать внимание и интерес детей в процессе образовательной деятельности, смогут ли выстроить работу с родителями воспитанников. Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, плавная адаптация в коллективе, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Реализуя программу по наставничеству ДОО ставит приоритетные цели и задачи:

- 1.Создание в ДОО условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога; формирование потребности в непрерывном самообразовании.
- 2.Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
3. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности и взаимоотношений в коллективе.
- 4.Передача профессионального опыта старшего поколения начинающим педагогам.

Особое место в нашем детском саду занимает методическая ячейка «Школа молодого специалиста». Коллективные встречи участников «Школы молодого специалиста» проходят 1 раз в месяц. На начальном этапе проводятся анкетирование, тестирование и беседа, это выявляет трудности в работе, что помогает определить стратегию и тактику деятельности в работе молодых

специалистов и составить план работы ШМС. В такую работу включаем: консультации специалистов по методикам ведения занятий, в том числе нетрадиционные методы подачи материала, консультации воспитателей – наставников по годовым задачам, по методикам ведения воспитательно-образовательного процесса, по работе с родителями воспитанников. Разбираем проблемные ситуации, обсуждаем затруднения и успехи молодых воспитателей. Организуем открытые просмотры НОД и режимных моментов в рамках ШМС. Проводим творческие вечера, итоговые встречи в конце учебного года, где молодые специалисты представляют видеоотчет о проделанной работе за год. Так же обсуждается реализация «Карт индивидуального образовательного маршрута молодого педагога», которая составляется непосредственно молодым специалистом и курируется наставником. Что позволяет спланировать собственную профессиональную деятельность с учетом программы развития образовательного учреждения и личных профессиональных интересов на учебный год, равномерно распределив усилия, направленные на профессиональное развитие и наполнив конкретным содержанием.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта и стремление молодого специалиста учиться, перенимать опыт. Во взаимодействии наставника и наставляемого применима технология критического мышления, т.к. есть постановка проблемы (трудности в организации детей для НОД, построение режимных моментов, организации прогулки детей, взаимодействие с родителями) и поиск ее решения (изучение метод. литературы, опыта наставника, взаимодействие с коллегами, рекомендации, наблюдения), демонстрация результата (организация выставок родителей и детей, проведение акций с родителями, показ открытого просмотра НОД).

Технология лично развивающего диалога, присутствует во взаимодействии с наставником (индивидуальные беседы с наставником, ст. воспитателем, специалистами, родителями, консультации, вебинары, курсы повышения квалификации, участие в ТУМО, видеоотчеты), обмен репликами (заседание ШМС, круглые столы, семинары, деловая игра и т.д.), в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики; Коллективное творческое дело с использованием ИКТ, является позитивной активностью молодого воспитателя, деятельностная, сопровождающаяся чувством коллективного авторства (проекты, акции, выставки, оформления, театральные постановки, развлечения, экскурсии).

Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так - же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как в детском саду, так и на муниципальном уровне, отчеты о проделанной работе в виде презентаций.

Подводя итоги, отметить, что работа с молодыми специалистами помогает нашему коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и

психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами нашего дошкольного учреждения.

Вместе с тем, мы сделали для себя открытие, что начинающие педагоги способны наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировать наставников к повышению уровня педагогической компетентности. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются задачи по наставничеству и по совершенствованию молодых педагогов.

Традиции и инновации наставничества в детском саду

Торчилевская Наталья Ивановна,
воспитатель ГБОУ СОШ пос.Просвет
структурного подразделения «Детский сад «Росинка»
e-mail: nata181079@mail.ru

Воспитание детей является высокой социальной задачей, предъявляющей высокие требования к профессионализму и квалификации воспитателей детских садов. Со временем меняются требования к качеству преподавания и воспитания, поэтому необходимо постоянно совершенствоваться и обновлять методы и приемы наставничества. Одним из наиболее эффективных способов передачи опыта и знаний является тесное взаимодействие опытного воспитателя и молодого педагога.

Целью статьи является структурирование основных принципов, методов и приемов передачи опыта в детском саду, выявление преимуществ и недостатков в данном направлении.

Для этого стоит рассмотреть принципы, методы и приемы передачи знаний опытного воспитателя молодому педагогу, выявить преимущества и недостатки традиционных и инновационных методов наставничества.

Наставничество в педагогическом коллективе как подход к работе имеет целый ряд преимуществ, среди которых:

- *Стажировка.* Молодой педагог имеет возможность познакомиться с коллегами, повторить знания и навыки, полученные в ходе обучения, а также познакомиться с правилами и средой работы в детском саду.
- *Осознание роли.* Молодой педагог получает возможность выявить свои сильные и слабые стороны в работе по воспитанию детей и укрепить свои умения и навыки, необходимые для работы в детском саду.
- *Передача опыта.* Опытный воспитатель передает опыт, полученный в ходе своей работы в детском саду, через обучение нового воспитателя.
- *Поддержка.* Молодой педагог получает поддержку и помощь опытного воспитателя в ходе его работы в детском саду. Отношения наставника и наставляемого могут стать основой для долгосрочного профессионального роста молодого воспитателя.

Принципы наставничества

Для эффективного наставничества важно учитывать определенные принципы:

1. Уважение к опыту наставника и наставляемого

Каждый воспитатель имеет свой уникальный опыт и знания. Нужно уважительно относиться как к багажу знаний и умений опытного воспитателя, так и к праву наставляемого не знать некоторых практических моментов в специфике работы с детьми и их законными представителями.

2. Поддержка и поощрение

Во время наставничества важно создавать доброжелательную и поддерживающую обстановку, чтобы наставляемый чувствовал себя уверенно. Поощрение и поддержка помогают находить моральную силу в достижении поставленных целей.

3. Личный подход

Каждый воспитатель имеет свои сильные стороны и особенности личности. Нужно находить подход к каждому воспитателю на индивидуальном уровне. Определить, какой стиль работы будет наиболее эффективным.

4. Совместная работа

Молодой педагог должен всегда чувствовать себя полноправным членом команды. Нужно убедиться, что он совместно с опытным воспитателем принимает участие в решении всех вопросов, связанных с профессиональной деятельностью.

5. Свободный доступ к информации

Опытный воспитатель должен оказывать поддержку коллеге, выступать в роли наставника и давать ему возможность общаться со всеми участниками воспитательной работы и иметь свободный доступ к информации.

Приемы наставничества

1. Наблюдение

Наставник ведет наблюдение за работой молодого педагога, анализирует его методы воспитания, даёт полезные советы по улучшению работы, помогает развиваться в определенных областях.

2. Инструктаж

Наставляемый получает необходимые инструкции и это необходимо для приобретения профессионального мастерства. При этом наставнику нужно разработать модель воспитательной работы, действия, правила поведения.

3. Обратная связь

На этом этапе возможно внесение поправок и корректировок в работе, чтобы добиться высокой квалификации всех воспитателей.

4. Обучение на практике

Это учебный метод, который позволяет молодым педагогам учиться на практике, под наблюдением более опытных коллег.

Традиционные методы наставничества

Традиционные методы наставничества в детском саду заключаются в демонстрации педагогом со стажем и высокой квалификацией своих знаний и навыков молодому воспитателю, а также в помощи их обретения через наблюдение за работой.

Преимущества:

- Молодой педагог имеет возможность узнать, как работать на практике.
- Для начинающего воспитателя коллега с большим опытом работы является заслуживающим доверия источником достижения высокого уровня квалификации.
- Опытный воспитатель помогает подопечному получать оценку своей работы и давать обратную связь.

Недостатки:

- Риск замыкания на определенных подходах, что затрудняет развитие.

Инновационные методы наставничества

Одним из инновационных методов наставничества является использование компьютерных технологий в обучении. Информационное пространство позволяет молодому педагогу изучать теоретические концепции и методики, быстро находить необходимый материал для облегчения работы с детьми и их родителями, черпать идеи для творчества и претворять в жизнь свои.

Преимущества:

- Компьютерные программы помогают молодым педагогам получить знания и навыки, необходимые для работы в детском саду.
- Обучаться можно в комфортной обстановке и любое время.
- Компьютерные программы очень скоро и просто адаптируются для различных индивидуальных потребностей.

Недостатки:

- Использование компьютерных программ является альтернативой реальной практике.
- Процесс обучения не включает профессиональную практику.
- Необходимость наличия достаточных знаний в домашнем использовании компьютерными программами.

Список использованной литературы:

1. Буркина Ю.И., Коньков И.П. Детский сад: методы и приемы работы с детьми / Ю.И Буркин - М.: Книжный дом, 2011.
2. Беляева В.И., Ковалева Н.М. Организация работы с детьми в детском саду / В.И. Беляева, Н.М. Ковалева - СПб.: Питер, 2017.
3. Коломенцева А.В. Методика работы воспитателя с родителями детей дошкольного возраста / А.В. Коломенцева - М.: Россвар, 2013.
4. Руденко В.И. Методика педагогического наставничества в детском саду / В. И. Руденко - М.: Детство-пресс, 2015.
5. Симонова О.Н. Педагогические технологии в обучении дошкольников / О.Н. Симонова - М.: Издательство Власов, 2014.

--

Стажерская пара, как способ методического сопровождения профессионального развития педагога на уровне образовательной организации

Разина Наталья Николаевна
Учитель обществознания
ГБОУ ООШ №11г.Новокуйбышевска
e-mail: natalek_dk@list.ru

Форма наставничества

«педагог-педагог»

Новизна представленной модели наставничества:

Новизна представленного опыта заключается в структурировании и систематизации вопросов педагогического наставничества: от описания, каким образом могут быть созданы условия на школьном уровне, до представленных результатов реализуемой практики и перспектив развития наставничества.

Наставник: Разина Наталья Николаевна

Наставляемый: Барсов Андрей Алексеевич

Гипотеза: Если осуществить адресный подход, используя новые формы работы с молодыми кадрами и создать условия для освоения современных технологий, тем скорее наметится индивидуальная траектория их профессионального роста .

Ключевая идея практики:

В настоящее время по-прежнему остается актуальным вопрос о том, как привлечь в школу грамотных специалистов, как удержать учителя в школе, помочь ему освоить профессию, мотивировать на преодоление профессиональных дефицитов. Внутрешкольный мониторинг профессиональных компетенций педагогов показал, что начинающие педагоги имеют недостаточный уровень методических компетенций. Администрация школы решила эту проблему через создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления начинающего учителя, создать ситуацию успешности его работы, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Роль наставника - педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение, он оказывает начинающему специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения уроков, помогает выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодым специалистам. При этом польза от данного способа **взаимовыгодная:**

во - первых, педагогическим опытом обогащаются молодые учителя;

во - вторых, повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога - наставника.

Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм начинающего специалиста являются подспорьем в данном процессе.

Основным педагогическим инструментом в работе стажерской пары является использование технологии «Исследование урока (Lesson study)», который предполагает совместное осуществление планирования, наблюдения, анализа обучения и преподавания, документирование выводов.

В ходе деятельности совершенствуются различные педагогические подходы, которые обобщаются и транслируются посредством проведения открытых уроков

Актуальность практики

Запуск данной программы как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Учитель будущего».

Цель: создание условий для профессионального роста специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога , повышения

предметной и методической компетенции у педагога через организацию работы стажерской пары.

Задачи:

- Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

- Оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности.

- Овладеть современными подходами и внедрить передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Методика подхода Lesson study помогает учителям:

- более эффективно вести наблюдение за процессом учения детей, который проявляется в различных действиях и деталях;

- увидеть разницу между тем, что, по мнению учителя, должно происходить во время обучения детей, и тем, что происходит в реальности;

- осмыслить, как проектировать обучение, чтобы оно было максимально направлено на удовлетворение образовательных запросов учащихся и их законных представителей.

Принципы взаимодействия «стажерской пары»

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперед шаг за шагом (И. Павлов).

2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).

3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).

4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).

5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).

6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победой над самим собой (Л. Леонов).

7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор)

Этапы реализации практики наставничества

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование пар «наставник – наставляемый».
- Организация хода реализации программы наставничества.
- Завершение программы наставничества.

Основные мероприятия практики

Взаимодействие в стажерской паре организовано через ряд основных мероприятий, которые были направлены на решение выявленных проблем:

- ✚ составление банка эффективных методов и приемов – наставником и наставляемым.
- ✚ регулярные встречи стажерской пары;
- ✚ стажерские пробы (совместный урок наставника – и наставляемого) в рамках декад с последующим обсуждением уроков;
- ✚ ведение дневника рефлексии наставляемого и наставника;
- ✚ практико-ориентированные «круглые столы»;
- ✚ встречи завуча со стажерской парой (индивидуальная – рефлексия);
- ✚ взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий;

- ✚ участие наставляемого под руководством наставника в школьных методических советах (подготовка и проведение мастер-классов), в профессиональных конкурсах, в вебинарах, семинарах, конференциях на различных уровнях.

Результаты практики наставничества

Повысилась частота применения наставляемым эффективных методов и приемов обучения на уроках и во внеурочной деятельности. Качество выполнения учащимися внешних оценочных процедур в 2022- 2023 году в среднем повысилось на 10%. Проведен мониторинг результативности деятельности стажерской пары по формированию предметной и методической компетентности. Между педагогами произошел взаимообмен педагогическими находками, проявляется уважительное отношение коллег, сформировано умение педагогов работать в команде. Применение технологии «Исследование урока» способствовало минимизации «слепых зон» учителя, видению учителем пробелов, которые не дают ему возможности повысить результат собственной деятельности. Повысилась самооценка у неуверенных учеников и мотивация учащихся к процессу обучения.

Достижения наставляемого за 2022 -2023 гг:

14 июля 2023года Молодой педагог в фокусе, участник Школы молодого педагога.

30 октября 2022 год участник 13 фестиваля методических идей.

С учётом проделанной работы будет продолжена работа по разработке индивидуального маршрута «наставляемого». Следующим этапом профессионального роста является участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года».

Таким образом, описанная нами модель наставничества создавала ситуацию успеха у начинающего специалиста, а это в свою очередь помогало преодолеть трудности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем. Логичным итогом наставничества является создание портфолио наставляемого и стремление пройти аттестацию для получения «первой» квалификационной категории.

Список литературы:

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А.Барыбина// Справ. педагога-психолога. Школа.- 2012.- №7.- 67 с.
2. Введение в педагогическую профессию: Курс лекций / А.А. Глебов, Н.М. Борытко, Н.И. Кузнецова [и др.]; науч. ред. Н.К. Сергеев, Е.И. Сахарчук; Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград: Перемена, 1998.
3. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля- 31 марта 2012 года / Д.А.Дворядкина.- Ростов на/Д, 2012.- 35 с.
4. Зарина Г.Д.Адаптация молодого специалиста / Г.Д.Зарина// Директор шк.– 2009.– №2.– 84с.
5. Круглова И.В.Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия: Наука- образованию. Вып. 2 / Под ред. проф. В.П. Симонова. М.: Изд-во Междунар. педагогич. академия, 2005
6. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт Институт международных организаций и международного сотрудничества

(ИМОМС) 24 августа 2011г [Электронный ресурс] -
<http://iori.hse.ru/news/oecd/page2.html>

7. Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя <http://festival.1september.ru/articles/587752/>

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА, ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Иванова Инна Борисовна,

Воспитатель

ГБОУ ООШ №11г. Новокуйбышевска

СП «Детский сад «Буратино»

e-mail: so_doo_sch4_butatino_nkd@samara.edu.ru

Система наставничества имеет давнюю историю, в основе которой лежат лучшие традиции советской педагогики. Сегодня, как и много лет назад, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами, которые способны быстро ориентироваться в изменяющихся условиях, генерировать и реализовывать инновационные идеи, использовать новые технологии профессиональной деятельности.

Молодые педагоги, поступающие в дошкольные образовательные организации, часто испытывают потребность в более глубоких знаниях психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению новых педагогических технологий. Почти всегда у них вызывает затруднения основы профессиональной педагогической деятельности в дошкольной организации: перспективное и календарное планирование, организация режимных моментов с детьми, точки взаимодействия с родителями, подготовка к праздникам, организация развивающей предметно-пространственной среды в группе, согласно возрасту детей. Ситуацию усугубляет то, что молодые специалисты с первого дня работы несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Система наставничества заслуживает самого пристального внимания, так как жизненно необходимо начинающему педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить как теоретическую, так и практическую помощь. Организация наставничества предполагает не только помощь молодому специалисту в педагогической деятельности, но также является важнейшим направлением работы дошкольной образовательной организации по повышению профессионального уровня сотрудников. Это показатель развития учреждения, повышения результативности, и как следствие высокий рейтинг детского сада в общественной среде.

Цель: успешное вхождение молодого педагога в профессиональное образовательное пространство.

Задачи:

- обеспечить профессиональную и личностную поддержку для становления молодого специалиста;
- передать на практике профессиональные знания, умения и навыки;
- способствовать успешному выбору форм повышения педагогической компетенции;
- оказать помощь в самообразовании, освоение информационного профессионального пространства.

Первое с чего начинается работа наставника с молодым педагогом, это ознакомление с методической литературой. Данной литературы очень много и ориентироваться в ней трудно. В начале, можно предложить литературу исходя из собственного педагогического опыта, а далее в процессе работы молодой педагог сам добавляет и расширяет список методической литературы. Оказание реальной помощи, невозможно без практического показа организации режимных моментов и образовательной деятельности. Наблюдение за работой опытного профессионала, даёт мощный стимул начинающему педагогу эффективно выстроить воспитательно-образовательный процесс в своей возрастной группе.

Следует отметить, что особое беспокойство у молодого специалиста вызывает работа с родителями воспитанников. Чувствуя неуверенность в собственной профессиональной компетенции, ему сложно выстроить конструктивное взаимодействие с родителями, тем более многие из них значительно старше педагога и считают себя более «опытными» в воспитании детей. Конечно, советы и рекомендации от наставника просто необходимы, а ещё можно познакомить с традиционными и нетрадиционными формами работы с родителями, пригласить посетить мероприятия для родителей, вместе разработать проекты и консультации.

Опытные педагоги знают, какое огромное значение имеет развивающая предметно-пространственная среда для развития, воспитания и обучения дошкольников. Поэтому в систему наставничества входит проведение мастер-классов по изготовлению дидактических пособий, игр, оформлению групповых помещений и участков детского сада. Молодые педагоги, как правило, очень творческие и активные люди, они с удовольствием воплощают в жизнь свои идеи по организации развивающей предметно-пространственной среды. Молодые специалисты полны энтузиазма и творческой активности, нужно привлекать их к инновационной деятельности детского сада. «Свежий взгляд» на педагогическую деятельность помогает им совместно с наставником найти новые, нестандартные формы и методы работы с детьми и родителями. Побуждать их делиться своими наработками, наблюдениям, высказывать своё мнение на методических советах, семинарах, круглых столах, также входит в систему наставничества нашего детского сада.

Один из самых сложных видов педагогической деятельности – это разработка перспективных и календарных планов, рабочих программ. Даже опытные педагоги не всегда успешно справляются с этой работой. Наставнику необходимо объяснить важность планирования, последовательно и методично показывать приёмы работы с программами, образцы планирования, деликатно указывает на ошибки.

Результатом системы наставничества нашего детского сада стало гармоничное вхождение в педагогический коллектив молодого специалиста. Коллеги и родители отметили оригинальное оформление группы, раздевалки. Вместе с наставником оформляет музыкальный зал к праздникам. Показателем успешности служит участие молодого педагога в инновационной деятельности детского сада, регулярные выступления на уровне образовательной организации и представление своего опыта на территориальном фестивале педагогических идей «Реализуем Национальный проект «Образование»

Чёткое соблюдение плана системы наставничества, доверительные отношения между наставником и молодым педагогом, их творческое сотрудничество привело к появлению в коллективе детского сада

компетентного педагога, хорошего профессионала, преданному своему делу человека. Что, несомненно, положительно скажется на результате работы дошкольной образовательной организации.

Список литературы:

Борисанова, Н.В. Специфика организации наставничества в ДДТ "У Белого озера" / Н. В. Борисанова// Методист. - 2022. - №7. - С.12-13.

Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО / Т. Б. Быстрова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.

Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования/ Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская// Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина// Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.

Сорокова, Г.Н. Содержание и формы организации наставничества (на примере Школы Совместной деятельности - МБОУ СОШ № 49 г. Томска) / Г. Н. Сорокова, С. И. Поздеева// Методист. - 2022. - №8. - С.64-65.

Тарасова, А.А. Реализация целевой модели наставничества в контексте профориентационной работы / А. А. Тарасова, А. А. Фофилова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.26-30.

ПРОЕКТ «ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА «УСПЕХ» - ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГАМ»

Чаплыгина Оксана Юрьевна
Старший воспитатель
СП «Детский сад «Забава»
ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город»
пос. Придорожный
e-mail: oksanaisytnikova@mail.ru

Актуальность:

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

Проблема:

Как и многие детские сады, которые находятся на этапе своего становления, наш детский сад сначала испытывал «кадровый голод». На должность педагогов претендовали разные люди, порой не представляющие,

что же такое на самом деле работа с детьми дошкольного возраста. Но после того, как педагогический коллектив был сформирован, мы с коллегами столкнулись с другой не менее весомой проблемой. К сожалению, многие педагоги только в теории знали основы своей деятельности, опуская важные детали и нюансы практики. Эту ситуацию осложняли еще не установившиеся межличностные отношения сотрудников, поскольку коллектив был новый и каждый пришёл туда со своим «багажом», характером, эмоциями. Всю систему работы мы представили в виде последовательных шагов. Первым шагом, конечно, было изучение личности каждого воспитателя. Нами была составлена диагностическая карта, позволяющая оценить уровень проф. компетентностей (в ней были такие критерии как: умение выстраивать взаимодействие с детьми и родителями, владение ИКТ, умение вести документацию, планировать образовательный процесс и многое другое). Так же, мы протестировали каждого педагога своего коллектива на уровень новаторства и готовности к инновациям, а после этого на каждого из них было создано Личное дело, которое включало в себя не только результаты проективных методик, но и информацию об образовании, личные профессиональные взгляды и предпочтения.

Национальный проект РФ «Образование» определяет основные векторы работы в общей системе образования, а соответственно затрагивает и первый уровень – дошкольное образование. В центре внимания национального проекта «Образование» – посвящён наш проект. В данном проекте предлагается опыт работы по организации наставничества в современном дошкольном учреждении.

На основании проведенных исследований нами были выделены следующие группы педагогов: педагоги-исследователи, педагоги-передовики (наставники), педагоги «Золотая середина», «Закрытые педагоги», Неопытные (молодые) педагоги. Определена группа педагогов-наставников.

В нашем СП «Детский сад «Забава» реализуется модель взаимодействия с педагогами в микрогруппах: «педагог – наставник», «педагог – советник», «педагог-куратор».

Цели и задачи

Целью модели взаимодействия с педагогами является - создание условий для профессионального становления начинающих педагогов.

Задачами взаимодействия модели «педагог-наставник» является: адаптация молодого педагога к условиям детского сада, постижением им основ образовательного процесса и взаимодействия с воспитанниками и родителями. Это первая начальная ступень работы в микро-группах. Как правило, это один педагог-наставник и 3 молодых педагога (наставляемые).

Модель взаимодействия с педагогом-советником несет в себе совершенствование педагогического мастерства, и здесь педагог-стажист примеряет на себя скорее уже роль советника, а не учителя, взаимодействуя на одном уровне с двумя молодыми педагогами. Он даёт им советы по организации образовательного процесса, помогает ввести в практику новые технологии и приёмы работы с детьми. Участниками данной модели являются один советник (педагог-наставник) и два молодых педагога

Задачами работы «педагога-куратора» является обучение не только молодых педагогов, но и всех, кому это необходимо. В работу с куратором были включены и опытные воспитатели. Вся работа строится в парах, которую ведет определённый куратор. Участниками являются «молодой педагог-молодой педагог», «молодой педагог – опытный педагог», «опытный педагог-

опытный педагог». Все педагоги анализируют деятельность друг друга, отмечая сильные и слабые стороны. Несмотря на то, что в школе молодого педагога мы обучаем в основном неопытных педагогов, так же мы взаимодействуем в макро-группах, всем коллективом. И делаем мы это как через традиционные формы, так и не традиционные.

Методы и приёмы

Излюбленной технологией в нашем коллективе стал ТРИЗ (теория решения изобретательских задач), методы которого позволяют решать стандартные задачи воспитания через креативный подход. Это очень актуально, поскольку мы постоянно ищем новые формы взаимодействия с детьми, чем их увлечь и как замотивировать на дальнейшую деятельность. Метод мозгового штурма, проблемного обучения, фокальных объектов, эвристической беседы, системного анализа и многие другие методы, которые помогают в большей мере развивать творческое воображение как у педагогов, так и у детей. Мы используем такую форму работы как спид-дэйтинг, в переводе с английского «быстрые свидания», которую мы так же применяем в работе с педагогами.

Большой пласт в практике Школы молодого педагога отводится педагогу-психологу, поскольку каждый педагог не застрахован от эмоционального перенапряжения и выгорания. Арт-терапия, посредством техники Эбру, которую организует наш психолог с целью психологической разгрузки педагогов, даёт положительные результаты. Педагогом-психологом организуются коуч-сессии, которые позволяют в форме непринужденного общения, посредством своеобразных вопросов со стороны коуча, подвести педагогов к размышлению, раскрыть свой внутренний потенциал и определить ресурсы, которые помогут достигнуть цели. Иногда именно вот такое «общение по душам» даёт терапевтический эффект и дополнительный эмоциональный ресурс педагогам.

Педагоги - наставники совместно с молодыми педагогами (наставляемыми) участвуют в семинарах, конференциях, круглых столах, психологических тренингах, оказывают поддержку в подготовке и проведении занятий с детьми, принимают участие в территориальных учебных методических объединениях педагогов Волжского района.

Педагоги постоянно повышают свой профессиональный уровень, эффективно участвуют в работе методических объединений, знакомятся с опытом работы своих коллеги других дошкольных учреждений, а также используют все возможности для саморазвития.

Результат наставничества

Участие в школе молодого педагога позволило многим педагогам адаптироваться к работе в детском саду. Они убедились в верности профессионального выбора, научились плодотворно, взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, получили мотивацию к дальнейшему самообразованию. Совместно с педагогами – наставниками принимают участие как в конкурсах профессионального мастерства, так и в конкурсах с дошкольниками.

Наша работа позволила подвести первые промежуточные итоги.

Молодые педагоги (наставляемые) приняли участие в таких значимых мероприятиях, как:

- Региональный этап VI Всероссийского конкурса образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

адаптированным основным общеобразовательным программам «Школа – территория здоровья», молодой педагог стала лауреатом конкурса.

- Открытый региональный конкурс профессионального мастерства молодых педагогов дошкольного образования «Большой педагогический турнир-2022»;

- Региональный конкурс методик программы «Разговор о правильном питании», педагог-наставник и педагог-наставляемый стали лауреатами конкурса.

- Всероссийский фестиваль детского и молодёжного научно-технического творчества, педагог-наставник и педагог-наставляемый стали победителями II степени. Разработали совместно конспект занятия.

- Дистанционных конкурсах по направлению «Нравственно-патриотическое воспитание».

Педагоги-наставники приняли участие в Региональной школе Самарской области, педагог-наставник стала Лауреатом областного конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог», победителем I территориального этапа областного конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог». Предоставляли опыт своей деятельности по организации и проведению образовательного процесса с детьми дошкольного возраста.

Список литературы:

1. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований / Ю.К. Бабанский — Москва: Педагогика, 1982. - 192 с.
2. Багаутдинова С. Ф. Особенности методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением / С.Ф. Багаутдинова— Санкт-Петербург, 2004. – 21 с.

РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СП «ДЕТСКИЙ САД «ЧУДО-ГРАД» ГБОУ СОШ «ОЦ «ЮЖНЫЙ ГОРОД»

*Жукова Екатерина
Александровна,
старший воспитатель
ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный
город» пос Придорожный
СП «Детский сад «Чудо-Град»
e-mail: katerinagykova@mail.ru*

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. Коллектив нашего детского сада поставил перед собой задачу - создать **успешную, работоспособную, долговременную систему поддержки для раскрытия личностного и профессионального потенциала** участников наставнических программ.

Обеспечить функционирование и развитие такой системы позволяет реализация **проекта «ТроеКТОрия НАСТАВНИЧЕСТВА»**, **отличительными особенностями** которого является **организация**

наставничества не только в формате «педагог-педагог», но и в таких формах как «педагог-родитель», «педагог-ребёнок», «ребёнок-ребёнок», а также использование Экранов визуализаторов и мотивирующих блокнотов/альбомов Наставников (для стимуляции наставнической деятельности, её открытости и популяризации).

Организация всех форм наставничества состоит из этапов, соответствующих Целевой модели наставничества:

- подготовка условий, для внедрения программы наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников и создание наставнических пар/групп;
- организация работы наставнических пар/групп;
- завершение наставничества.

Наставническая деятельность в формате «педагог-педагог» организована в рамках реализации подпроекта «Хроники наставничества или 5 шагов к успеху в профессии»

Для информирования педагогической общественности о реализации целевой модели наставничества в СП «Детский сад «Чудо-Град» применяем Экран «Хроники наставничества ШАГ_1», где размещаем

- Положение о системе наставничества педагогических работников,
- Проект приказа о закреплении наставнических пар/групп,
- логотип наставнического сообщества «ВЫСОТА», принципы которого заключены в аббревиатуре: **В**заимов**Ы**ручка, **С**отрудничество, **О**бъединение, **Т**ворчество, **А**даптация,
- мотивирующее пособие «Блокнот наставника», листы в нем заполняются на определённых этапах организации наставничества. Постепенное заполнение мотивирующего блокнота способствует реализации персонализированной программы наставничества.

Для формирования банка наставляемых применяем Экран «Хроники наставничества ШАГ_2-3». Молодые педагоги, обозначают

- своё намерение участвовать в программе наставничества, разместив на Экране своё фото.
- профессиональные дефициты
- ожидания от взаимодействия с наставником.

Для формирования банка наставников применяем Экран «Хроники наставничества ШАГ_2-3». Опытные педагоги, претендующие на роль наставника, обозначают

- своё намерение участвовать в программе наставничества, разместив на Экране своё фото,
- профессиональные достижения
- ключевые идеи наставничества.

Формирование наставнической пары/группы – тандема происходит в результате

- анализа информации о профессиональных дефицитах молодых педагогов и профессиональных компетенций наставников
- личных симпатий
- фиксации тандема (на крыльях бумажного самолётика наставник и наставляемый записывают свои имена)

В мотивирующем пособии «Блокнот наставника» заполняется информационный релиз о наставляемом и наставнике.

Организации работы в парах/группах осуществляется за счёт функционирования наставнического сообщества «ВЫСОТА» и ведётся в таких направлениях как

- «*Методический глот*» - обмен живыми практиками между группами наставников и молодых специалистов (выявление, изучение и внедрение лучших практик ДОО по планированию, организации занятий и др. форм взаимодействия с воспитанниками, взаимодействию с родителями),

- «*Развивающий рельеф*» - обмен живыми практиками между группами наставников и молодых специалистов (выявление, изучение и внедрение лучших практик ДОО по обогащению РППС),

- «*Педагогическая маркировка*» - знакомство молодых специалистов с *методическими новинками*, статьями из профессиональных журналов, профессиональных сообществ в мессенджерах,

- «*Камень преткновения*» - непосредственная *помощь* молодому специалисту по любому профессиональному дефициту

На Экране «Хроники наставничества ШАГ_4», образно изображена гора, наставнические пары, на вершине горы находится флаг детского сада «Чудо-Град», где схематично отображаются достижения наставнических команд,

В мотивирующем пособии «Блокнот наставника» деятельность по 4 направлениям фиксируется в индивидуальном маршруте наставляемого, планируется проведение mentor – сессий.

В завершении наставничества для выявления **эффективности** деятельности наставнического сообщества применяем **Экран «Хроники наставничества ШАГ_5»**, на котором

- наставляемые *фиксируют* свои *достижения*,
- наставники оставляют *отзыв* о совместной работе,
- выстроен *рейтинг* «ТОП 5 наставников»,

В мотивирующем пособии «Блокнот наставника» произведены

- *SWOT-анализ* совместной *деятельности*
- *SWOT-анализ* *достижений* наставляемого

Наставническая деятельность в формате «педагог-родитель» организована в рамках реализации подпроекта «**Энергия равных**»

Для **информирования** родительской общественности о **реализации целевой модели наставничества** в СП «Детский сад «Чудо-Град» применяем Экран «**Энергия равных**», где размещаем

- *информацию об открытии, предназначении и формате функционирования родительского клуба,*
- *опросник «Даёшь название родительскому клубу!»*,
- *результаты голосования за выбор названия Клуба*

Для **формирования банка наставляемых** на Экране «**Энергия равных**». Родители (законные представители), обозначают

- своё *намерение стать членом родительского клуба*, разместив на Экране своё ФИО.
- *трудности*, которые испытывают родители в семейном воспитании.

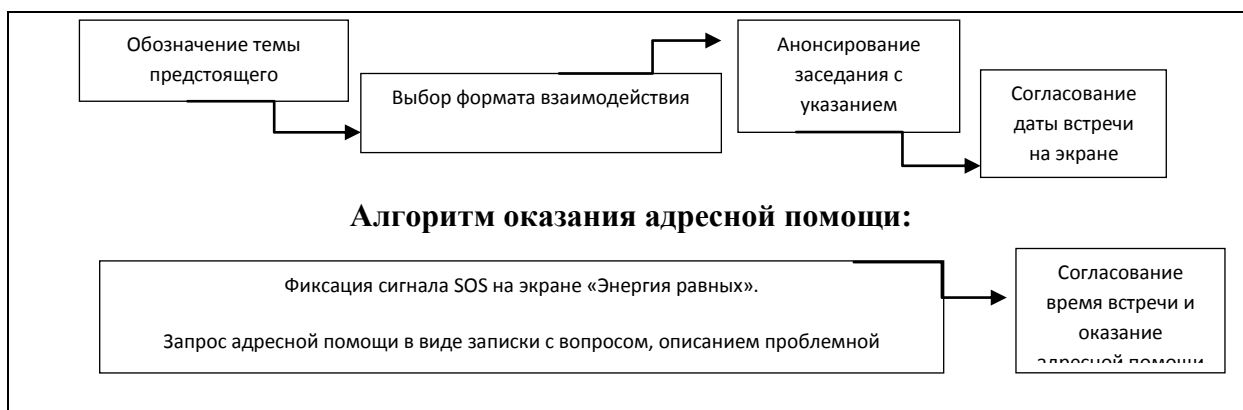
Для **формирования банка наставников** на Экране «**Энергия равных**» хранители Клуба (воспитатели и педагоги, работающие с детьми этой группы) обозначают

- свою *роль в деятельности родительского клуба* и размещают фото

Организации работы родительского клуба ведётся в двух направлениях:

- организация *заседаний* (1 раз в месяц)
- оказание *адресной помощи*

Алгоритм организации заседаний Клуба:



В завершении наставничества для выявления **эффективности** деятельности родительского клуба на Экране «Энергия равных»

- даём *оценку деятельности* с помощью условного знака
- фиксируем *достижения* (Я научилась (ся) ...), *отвечаем на вопрос*: Что бы я *изменил* в деятельности Клуба?

Наставническая деятельность в формате «педагог-ребёнок» организована в рамках реализации подпроекта «ПРО-Движение» и направлена на подготовку воспитанников к конкурсам различной направленности.

Для **информирования** педагогов, родителей, воспитанников о **предстоящем конкурсном мероприятии** в СП «Детский сад «Чудо-Град» применяем Экран «ПРО-Движение», где размещаем *информацию*

- о *названии* конкурса, его *направленности*, *номинациях*, *сроках* проведения, *требованиям* к работам, *критериям* оценки.

Для **формирования банка наставников** на Экране «ПРО-Движение» размещаем

- фото *педагогов*, которые могут *грамотно организовать сопровождение* воспитанника по подготовке к конкурсу определённой направленности. Потенциальные наставники знаком «+» высказывают намерения принять участие в подготовки детей к конкурсу, знаком «-» - отказ.

Для **формирования банка наставляемых** на Экране «ПРО-Движение» педагоги, принявшие решение стать наставником воспитанника по подготовке к конкурсу, помещают *фото детей*, обладающих необходимыми *способностями* для участия в конкурсе. Потенциальные участники знаком «+» высказывают намерения принять участие в конкурсе, знаком «-» - отказ.

Организации работы по подготовке к конкурсу ведётся в соответствии с **алгоритмом**, который **фиксируется** на Экране «ПРО-Движение»

- педагог-наставник совместно с участником конкурса заполняет и выполняет пошаговый алгоритм, названия и содержание этапов соответствует направленности конкурсного мероприятия

В завершении конкурса на Экране «ПРО-Движение»

- помещаем *диплом*, которым был награждён участник, *фото* с конкурсного мероприятия
- *анализируем результат*, продолжая высказывания «Я победил (занял призовое место), потому что...! Для победы не хватило....»

Наставническая деятельность в формате «педагог-ребёнок» организована в рамках реализации подпроекта «Помогатор 6+»

Для создания условий **возникновения** у ребёнка старшего дошкольного возраста **социально-значимого поступка** организуем *работу «разведотряда»*. Наблюдая за малышами, ребята фиксируют их затруднения, неумения в *блокноте разведчика*

<p>Для формирования банка наставников, ребята, <i>принявшие решение</i> стать Помогатором и <i>обучать малышей</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - на Экране «Помогатор б+» прикрепляют своё <i>фото, автопортрет</i> и пр. - заполняют <i>анкету</i> Помогатора
<p>Для формирования банка наставляемых ребята, <i>принявшие решение</i> стать Помогатором и <i>обучать малышей</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - заводят <i>знакомство</i> с малышами, - заполняют <i>анкету</i> младшего друга, - определяют <i>образовательные потребности</i> и фиксируют их на <i>Карте совместных дел</i>
<p>Организации работы в паре «Помогатор – младший друг» осуществляется за счёт составления и реализации плана взаимодействия Помогатора и младшего друга по устранению конкретного образовательного дефицита. Для этого Помогатор</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>фиксирует</i> в <i>Чек-листе</i> <i>последовательность действий</i> обучения малыша (н-р, мытью рук, названию домашних животных и т.д.), - <i>готовит</i> необходимый <i>материал для занятия</i>, - <i>занимается</i> с малышом
<p>После завершения цикла занятий, направленных на формирования навыка Помогатор</p> <ul style="list-style-type: none"> - на Экране «Помогатор б+» с помощью определённого символа отмечает достижения малыша - на слёте Помогаторов <i>анализирует</i> свою деятельность в качестве наставника

РОЛЬ И ОПЫТ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В СОПРОВОЖДЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

*Шапилова Елена Юрьевна,
Учитель начальных классов
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
п.г.т.Стройкерамика
e-mail: shapilovy@mail.ru*

Введение.

В современной образовательной системе педагогические работники сталкиваются с множеством вызовов и задач, требующих непрерывного профессионального роста и развития. В этом контексте роль педагога-наставника приобретает особую значимость. В данной статье будет рассмотрена актуальность и практическая значимость работы педагога-наставника в сопровождении педагогических работников средней школы, а также представлен опыт и методы, приводящие к успешным результатам в этой области.

Актуальность.

Современное образование требует постоянного обновления и адаптации к новым требованиям и технологиям. Педагогические работники начальной школы нуждаются в индивидуальном сопровождении и поддержке, чтобы успешно справляться с возникающими проблемами и развивать свои профессиональные навыки. Роль педагога-наставника заключается в том, чтобы обеспечить условия для профессионального роста и поддержки молодых педагогов.

Проблема.

Одной из основных проблем, с которыми сталкиваются учителя начальных классов, является отсутствие возможности систематического обучения и развития. Отсутствие профессиональной поддержки может привести к утрате мотивации, недостаточной компетентности и возможным неэффективным педагогическим практикам.

Целью работы педагога-наставника является создание условий для профессионального роста и развития молодого педагога.

Основные задачи:

- идентификация потребностей и целей молодого специалиста;
- разработка индивидуальных планов и программ обучения и развития;
- поддержка и мотивация наставляемого;
- оценка и анализ эффективности наставничества.

Для достижения поставленных цели и задач педагог-наставник может использовать разнообразные методы и приемы, включая:

- индивидуальное консультирование и коучинг;
- организацию групповых тренингов и семинаров;
- анализ и обратная связь по урокам и педагогическим практикам;
- разработку ресурсов и материалов для самостоятельного изучения;
- проведение обзоров литературы и научных исследований в области педагогики.

Можно выделить следующие результаты наставничества:

- повышение профессиональной компетентности и навыков молодого педагога;
- улучшение качества образовательного процесса и достижений учащихся;
- развитие самосознания и мотивации молодого педагога;
- создание атмосферы взаимоподдержки и сотрудничества между педагогами;
- адаптация к инновационным подходам и технологиям в образовании.

Педагог-наставник играет роль опытного и компетентного профессионала, который сопровождает молодого педагога в его профессиональном росте и развитии, помогает развивать свои навыки, осваивать новые методы и подходы, а также решать профессиональные проблемы.

Одним из важных аспектов работы педагога-наставника является идентификация потребностей и целей наставляемого. Это позволяет разработать индивидуальные планы и программы обучения и развития, которые будут наиболее эффективными и релевантными.

Педагог-наставник может использовать различные методы и приемы для достижения поставленных целей. Он может проводить индивидуальные консультации и коучинг, где активно общается с наставляемым и помогает ему найти решения для своих профессиональных проблем. Также организуются групповые тренинги и семинары, где педагоги могут обмениваться опытом, изучать новые методики и получать обратную связь от коллег.

Важным аспектом работы педагога-наставника является анализ и обратная связь по урокам и педагогическим практикам. Педагог-наставник может посещать уроки своего подопечного, анализировать его работу и давать конструктивную обратную связь. Это помогает молодому педагогу осознать свои сильные и слабые стороны, а также развить свои профессиональные навыки.

Благодаря наставничеству, начинающий педагог может повысить свою профессиональную компетентность и навыки, что приведет к улучшению качества образовательного процесса и достижений учащихся. Кроме того, наставничество способствует развитию самосознания и мотивации педагогического коллектива, создает атмосферу взаимоподдержки и сотрудничества между педагогами, а также способствует адаптации к инновационным подходам и технологиям в образовании.

В работе педагога-наставника важно также следить за новейшими тенденциями и исследованиями в области педагогики. Постоянное самообразование и изучение литературы по педагогическому наставничеству позволяет педагогу-наставнику быть в курсе новых методов, инструментов и тенденций в образовании. Это помогает быть более эффективным в своей работе и предлагать новаторские решения.

Также важно отметить, что педагог-наставник играет роль лидера и вдохновителя для педагогического коллектива. Он может быть образцом профессионализма, энтузиазма и постоянного стремления к развитию. Педагог-наставник может поддерживать и поощрять молодых коллег, помогать им преодолевать трудности и находить решения, а также стимулировать коллективную работу и сотрудничество.

В целом, педагог-наставник играет важную роль в развитии профессиональных компетенций педагогического коллектива. Его поддержка, руководство и обратная связь помогают молодому учителю стать более уверенным, квалифицированным и готовым к применению новых подходов и методик в своей работе. Это ведет к повышению качества образования и благополучию учащихся.

Я наставник у молодого учителя начальных классов. Совместно мы проделали большую работу в области развития читательской грамотности. Вот несколько интересных рекомендаций, которые молодой педагог может использовать в своей работе.

Создание атмосферы, располагающей к чтению. В классе был создан уютный уголок для чтения, где доступны разнообразные книги и материалы. Буккроссинг (обмен книгами) стимулирует интерес к чтению.

Чтение вслух. В двух классах организовано чтение вслух, где учителя и ученики читают интересные и увлекательные книги всем ученикам. При этом используется выразительное чтение и стимулируется обсуждение после чтения. Это поможет развивать у детей любовь к чтению и понимание текста.

Книжный клуб. Организован книжный клуб, где ученики могут обсуждать прочитанное и делиться впечатлениями. Это помогает развить навыки анализа и критического мышления, а также способствует общению и сотрудничеству.

Проекты. В классах учителя-наставника и молодого педагога прошла защита проектов на основе книг, «В гостях у сказки» и «Когда мои друзья со мной».

Такие проекты помогают стимулировать творческое мышление и развивать навыки исследования.

Сотрудничество с библиотекой. Установили контакт с поселковой библиотекой, познакомили ребят с широким выбором книг и ресурсов, которые доступны в библиотеке. Приглашаем библиотекаря для проведения мероприятий и мастер-классов.

Важно помнить, что каждый ученик уникален, поэтому необходимо адаптировать подходы и методы к их индивидуальным потребностям и интересам.

В заключении можно отметить, что педагог-наставник играет важную роль в развитии и поддержке педагогического коллектива средней школы. Их опыт и методы, основанные на научных и практических исследованиях, являются ключевыми факторами успеха в профессиональном развитии педагогических работников. Систематическое наставничество способствует повышению качества образования и созданию благоприятной образовательной среды для учащихся.

Наставник и наставляемый: единство целей

Дорогова Ирина Вячеславовна,
руководитель организационно-методического
отдела ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
e-mail: rc_otdel_om@mail.ru

Традиции в образовательной практике – явление не только стабильное, устоявшееся, но и в определенной степени мобильное, отвечающее духу времени и требованиям сегодняшнего дня. Именно такой можно назвать традицию наставничества, без которой немыслимо профессиональное становление специалиста любой сферы. Современное педагогическое наставничество, возрождаясь и укрепляясь за счет поиска новых ценностных смысловых установок, изменения содержания и форм, адекватных реальной жизни, вновь обретает действенную силу особой методической работы по освоению начинающим педагогом профессиональных приемов под непосредственным руководством педагога-мастера. Наставничество в образовании - это по сути педагогика сотрудничества, основой которого является диалог, взаимодействие и готовность старшего, более опытного в своем деле поколения, оказать поддержку, помочь молодому педагогу в накоплении педагогического опыта, обретении необходимой профессиональной компетентности. Этот процесс в зависимости от задачи может быть и двусторонним. Когда молодой педагог может оказать помощь педагогу-стажисту в применении тех или иных информационных технологий. Но во всех случаях этот процесс является взаимообогащающим, ведь и у наставника и у наставляемого цели едины: сделать процесс преподавания результативным и эффективным, помочь ребенку стать успешным.

Сегодня проблеме педагогического наставничества присвоен статус государственно значимого вопроса.

В Поволжском образовательном округе возродившаяся традиция наставничества укрепляет свои позиции, расширяет круг педагогов-наставников, обогащает формы и средства наставничества как такового. Педагоги образовательных учреждений Поволжского образовательного округа становятся активными участниками мероприятий, проводимых региональными стажировочными площадками Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Института развития образования, таких как

- мастер-класс по теме: «Анализ урока педагогом-наставником»,

- семинар «Программа «Наставничество» с вновь прибывшими кадрами, мастер-класс «Применение цифровых образовательных ресурсов в урочной и внеурочной деятельности»,
- видеоконференция: «Учимся вместе: новый формат наставничества-дуальное обучение» и многих других.

13 октября 2022 года на базе Поволжского Дома Учителя состоялся региональный онлайн-питчинг "Наставничество: синергия традиций и инноваций. Вместе достигнем большего". Свой опыт работы в системе многофункционального наставничества был представлен образовательными организациями г. Новокуйбышевска и муниципального района Волжский.

В декабре 2022 года педагог дополнительного образования Центра внешкольной работы филиала ГБОУ СОШ «ОЦ» пгт Рощинский Вагина Юлия Михайловна стала призером третьей степени регионального конкурса профессионального мастерства «Педагог-наставник системы образования Самарской области». Это уже четвертая победа педагогов Поволжского управления в истории регионального конкурса с 2018 года.

С целью эффективной организации наставничества в образовательных организациях г.о. Новокуйбышевск и м.р. Волжский и в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 17.05.2022 № 529-р «Об утверждении и реализации Плана мероприятий по развитию наставничества в образовательных организациях Самарской области на 2022 год» все педагоги образовательных учреждений, принимающие участие в программе наставничества, зарегистрировались в группе «Наставничество. Самарская область» в социальной сети Вконтакте (<https://vk.com/public212483034>). Не реже двух раз в месяц кураторы наставничества образовательных учреждений предоставляют информацию соответствующего контента (анонсы, релизы, отчеты о мероприятиях с тематикой наставничества) для размещения в группе «Наставничество. Самарская область». В период с 06 апреля 2022 года (дата создания сообщества «Наставничество. Самарская область») и по настоящее время более 80 новостей было представлено общеобразовательными организациями и более 145 – структурными подразделениями дошкольного образования.

Но главной задачей наставничества остается профессиональная адаптация молодых педагогов с педагогическим стажем от 0 до 3 лет. Перед руководителями образовательных организаций стоит задача охватить всех педагогов до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет различными формами наставничества.

Опыт педагогического наставничества не должен стать достоянием только тех, кто его передает и тех, кто его творчески принимает, осваивает и реализует в собственной педагогической практике. Он должен стать достоянием всего педагогического сообщества. Иначе теряется смысл всех начинаний, усилий и, самое главное, творчества. В нашем округе нашлось уникальное решение этого вопроса. Ответственность за его решение взял на себя коллектив Музея истории образования Поволжского образовательного округа «Истоки». В 2022 году в преддверии Года педагога и наставника, коллектив музея во главе с его общественным директором Л.П.Анисимовой выступил с инициативой посвятить проект «История образования в лицах: педагог – наставник» педагогам, успешно реализующим наставничество в самых разных формах. Был

составлен и начал действовать план, который включает в себя ежемесячные творческие встречи по теме проекта. Обобщенный и представленный передовой педагогический опыт по разным моделям стал составной частью летописи «История образования Поволжского управления». Проект стартовал с презентации опыта наставничества лучших педагогов округа, победителей регионального конкурса. За семь творческих встреч был обобщен опыт наставнической деятельности 50 педагогов округа. Это был живой диалог поколений, рассказы и впечатления, эмоции радости и признательности. Весь материал, представленный наставниками на творческих встречах, был обобщен и опубликован в книге «Поволжский округ: 20 лет».

