

# МЕТОДИЧЕСКОЕ ПО- СОБИЕ



МИП

«Опережая время»

# Методическое пособие

## Наставник – молодым педагогам: путь к успеху!

Улан-Удэ  
2023

В электронном методическом пособии представлены материалы муниципальной инновационной площадки «Опережая время» за 2021-2023гг.

Авторы - составители: МИП «Опережая время»

## Содержание

1. «Опережая время» - вместе к успеху! Сетевое взаимодействие между детскими садами г. Улан-Удэ .....	5
2. Лучшие практики ДОО.....	9
3. Из опыта работы по наставничеству МАДОУ д/с№ 113 «Капитошка» МАДОУ д/с№ 113 «Капитошка» Е.Н. Халяева .....	9
4. Реализация индивидуальной формы наставничества МАДОУ детский сад № 41 «Ласточка» г. Улан-Удэ И.Л. Коновалова, старший воспитатель, О.В. Иванова, заведующий ДОО .....	11
5. Использование реверсивной модели наставничества в ДОО МБДОУ детский сад № 112 «Сибирячок» г. Улан-Удэ, Е.С Воробьева, старший воспитатель .....	12
6. Тимбилдинг как одна из современных форм организации наставничества в ДОО МБДОУ детский сад №56 «Теремок» г. Улан-Удэ Н.Б. Салисова, старший воспитатель .....	13
7. Наставничество – неотъемлемая часть развития дуального обучения и профессионального становления МБДОУ детский сад №59 «Золотой ключик» г. Улан-Удэ Т.М. Попова, старший воспитатель .....	16
8. Современные подходы в наставничестве. Работа в паре, на примере комплексной программы ДО «Детский сад 2100» МБДОУ детский сад № 110 «Золушка» А.Н. Малкова, старший воспитатель.....	18
9. Сценарий деловой игры на тему «Об использовании педагогической технологии кубика Блума в работе педагога-наставника» МАДОУ «Детский сад № 111 «Дашенька» О.Л. Дмитриева, старший воспитатель .....	20
10. Деловая игра для педагогов: «Наставники – молодым педагогам. путь к успеху» МБДОУ детский сад № 71 «Огонек» О.В. Ибрагимова, старший воспитатель .....	23
11. Наставничество в становлении молодых педагогов МБДОУ детский сад № 72 «Алёнушка» комбинированного вида, г. Улан-Удэ, Е. В. Сагакова, заведующий, С. И. Пещерская, старший воспитатель .....	27
12. Наставничество – основа профессионального развития педагогов ДОО МБДОУ №67 «Подснежник» г. Улан - Удэ Г.Н Колчина, старший воспитатель.....	29
13. Я и мой наставник МБДОУ №67» Подснежник» г. Улан – Удэ К.А. Данилова, воспитатель .....	31
14. Мой наставник МБДОУ №67» Подснежник» г. Улан – Удэ И.С. Петрова, воспитатель .....	31
15. ПРИЛОЖЕНИЕ .....	32

# «ОПЕРЕЖАЯ ВРЕМЯ» - ВМЕСТЕ К УСПЕХУ! СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ДЕТСКИМИ САДАМИ Г. УЛАН-УДЭ

Лишь тот опережает время,  
кто делает все своевременно...  
Константин Кушнер

Развитие современного общества предъявляет новые требования ко всем образовательным учреждениям, к организации в них воспитательно-образовательного процесса, к выбору и обоснованию содержания основных и дополнительных программ, к результатам и эффективности их деятельности, а также и новым формам сотрудничества между собой. Добиться высоких результатов в воспитании нового поколения, обеспечить условия для самореализации детей и педагогов, создать свой собственный мир - Детский сад, тот детский сад, где будет комфортно всем – и детям, и взрослым.

Анализируя практику проведения традиционных форм методической поддержки педагогических работников наших ДОО, такие как семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, ориентированы, как правило, на наиболее профессиональных педагогов и активизируют именно их методическую, педагогическую деятельность. А большинство воспитателей принимают лишь пассивное участие на данных мероприятиях и являются созерцателями. Поэтому имеется необходимость создания системы активного включения каждого педагога в методическую деятельность, мотивировать его самообразование. Это и стало одним из фактора создания проекта сетевого взаимодействия дошкольных образовательных учреждений «Опережая время», проект, который позволит каждому участнику сети получить доступ к возможностям развития, недоступным вне сети. Главная цель проекта – это повышение качества дошкольного образования посредством доступности и открытости работы ДОО, входящих в сеть.

## **Цель инновационной деятельности:**

Создание новой системы методического сопровождения педагогов ДОО на основе сетевого взаимодействия.

## **Задачи:**

1. Разработка организационной модели методического сопровождения педагогов на основе сетевого партнёрства.
2. Разработка нормативно-правовой документации деятельности образовательной сети и условий ее функционирования.
3. Создание электронной информационно-образовательной среды в сети дошкольных организаций, Электронного методического облака на платформе методического сопровождения.

## **Проблематика вопроса:**

### **Обоснование социальной значимости проекта**

1. Отсутствие системы методического сопровождения педагогов ДОО в г. Улан-Удэ.
2. Отсутствие площадки для обмена опытом и обсуждения инноваций в деятельности педагогов города.

3. Слабая мотивация педагогов к самообразованию и повышению педагогического мастерства.

4. Приток неквалифицированных кадров в ДОО, отсутствие налаженной системы наставничества и выстраивания траектории профессионального развития.

В результате первого этапа было Разработана нормативно - правовая база деятельности МИП:

- Положение «О сетевом взаимодействии педагогических работников»
- Заключены договора сотрудничества с учреждениями – партнерами: БГУ, БРИОП, БПРК.
- Заключены договора о сотрудничестве с ДООУ города: № 110 «Золушка», №113 «Капитошка», № 16 «Родничок», Баргузинский детский сад «Золотая рыбка»

В рамках реализации проекта МИП «Опережая время» прошли семинары в формате «Образовательный бенчмаркинг», «методический коворкинг», представление «педагогического абонемент» «Летняя интеллектуальная школа»

Все мероприятия прошли ярко, запоминающее и на хорошем эмоциональном подъеме. Педагоги, принимавшие участие в семинарах, оценили новый формат и единогласно приняли решение серию семинаров продолжать.

Сетевое взаимодействие для нас – это форма, позволяющая решать разнообразные профессиональные (педагогические) проблемы посредством диалога с коллегами (педагогами); увидеть и оценить опыт педагогов, внедряющих инновационные образовательные программы, и показать свои наработки. Педагог имеет собственное авторское «видение» относительно общей проблематики, имеет доступ к ресурсам сети для осуществления собственного замысла. Педагог пополняет, приобретает, актуализирует необходимую информацию для использования в своем ДОО.

Ожидаемый результат взаимодействия образовательных учреждений в сети позволит на практике: - добиться вместе того, чего нельзя добиться поодиночке;

- усилить взаимопомощь;
- оказывать влияние на другие организации и учреждения — как внутри сети, так и за её пределами;
- углубить понимание проблемы и расширить границы действий благодаря объединению организаций и учреждений с различными образовательными ресурсами;
- помогать в работе друг другу и делать работу совместно;
- обеспечить обмен идеями, мнениями, опытом и технологиями;
- морально и психологически поддержать участников коммуникации.

Таким образом, можно сделать вывод, что только слаженная работа педагогических коллективов каждого ДОО, личная заинтересованность каждого педагога в отдельности, определение и реализация эффективных форм взаимодействия даст положительные ре-

зультаты в организации работы с партнёрами по сетевому взаимодействию. Принцип нашей команды прост – вместе к успеху!

И сейчас перед нами новая не менее важная задача это молодые кадры.

Определяющим условием развития и модернизации образования является обеспечение дошкольных образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать ФГОС и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодого педагога, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

## **МИП «ОПЕРЕЖАЯ ВРЕМЯ»**

(второй год реализации проекта)

**ЦЕЛЬ:** Создание системы методического сопровождения педагогов на основе сетевого взаимодействия ДОО.

### **ЗАДАЧИ:**

- разработка нормативно-правовой документации деятельности образовательной сети и условий ее функционирования;
- создание и внедрение модели методического сопровождения «молодой педагог-наставник» ДОО с целью повышения педагогической компетенции;
- организация системы и механизмов наставничества в методическом сопровождении молодых педагогов внутри сетевого сообщества;
- создание электронной информационно-образовательной среды сетевого взаимодействия ДОО;
- повысить методическую грамотность педагогов за счет сетевого взаимодействия, обеспечение качественной подготовки к аттестации;
- повысить доступность и качество образовательной информации среди ДОО г. Улан-Удэ, информационный обмен между сетевыми звеньями (тьюторское сопровождение, ИОМ педагогов).

**ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ:** вебинары, мастер-классы, круглые столы, деловая игра, онлайн-семинары, практические семинары, тренинги, дискуссии по проблемным темам.

### **КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА:**

1. Разработка методических рекомендаций по внедрению системы наставничества педагогических работников в ДОО.

2. Повышение методической грамотности молодых педагогов за счет сетевого взаимодействия, обеспечение качественной подготовки к прохождению процедуры аттестации;
3. Доступность инновационного опыта пользователям образовательной сети, трансляция результатов сетевых проектов педагогическому сообществу города, республики, информационный обмен электронными ресурсами между сетевыми звеньями;
4. Распространение стандартов WSR среди педагогов города для повышения качества их методической компетентности.

## Лучшие практики

МАДОУ д/с№ 113 «Капитошка»  
Е.Н. Халяева, старший воспитатель

### Из опыта работы по наставничеству МАДОУ д/с№ 113 «Капитошка»

Профессиональное развитие педагогических кадров в настоящее время является особенно актуальной проблемой.

В марте 2020 года в дошкольном образовательном учреждении детский сад № 113 «Капитошка» открылся третий корпус. И только в третьем корпусе молодых специалистов, окончивших колледж студентов и молодых специалистов, окончивших курсы профессиональной переподготовки, было 85%. Общее количество по учреждению составляло 28% молодых специалистов. И как сложится трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависела от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, воспитателей и родителей, на которых ложится большая ответственность. Перед нами стала задача – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

В нашем дошкольном образовательном учреждении методическое сопровождение призвано оказывать профессиональную поддержку молодому педагогу, и как одно из ее работ – наставничество. Задача наставника – сопровождение неопытного специалиста в период адаптации, ознакомление его со спецификой работы дошкольной организации, поддержка профессионального становления.

Мы считаем, что педагогическое наставничество – это своеобразное творческое сотрудничество, «парное сотрудничество» возникающее лишь на основе единства педагогических взглядов, педагогических поисков и сопровождающееся стремлением к дальнейшему решению творческих вопросов.

Сотрудничество опытного и молодого педагога осуществляется в режиме работы стажерской пары в течении трех лет.

Первый год работы педагога наставника и молодого педагога является адаптационным. На этом этапе работа с молодым воспитателем направлена на введения его в профессию, знакомство его с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса дошкольного учреждения. Для выявления профессиональных затруднений молодого педагога, определения типа общения с детьми, планирования совместной деятельности организуется вводная диагностика.

С целью выявления молодого специалиста в ситуацию саморазвития, ему предлагается спроектировать собственную персонифицированную программу профессионального развития по актуальной для него проблеме. Срок ее реализации рассчитан на три года. В программе фиксируются все виды деятельности, достигнутые результаты, которые реализуются участниками программы.

Важной задачей сопровождения наставником молодого специалиста на этом этапе является помощь в определении причин профессиональных затруднений наставляемого и поиск путей их преодоления. Здесь осуществляется анализ деятельности наставляемого в

процессе взаимодействия с детьми. Реализовать его помогает такая форма работы, как взаимопосещение.

Еще одна важная особенность первого года работы молодого педагога – это наставления педагога о самом себе. Системы установок относительно собственной личности. Формированию позитивной «Я - концепции» у молодого специалиста, его профессиональной уверенности способствует обучение его адекватной оценке собственной деятельности, анализу отдельных педагогических ситуаций.

Второй год работа наставника с молодым специалистом является основным этапом. Главная задача на этом этапе – развитие профессиональных умений молодого специалиста, накопление им практического опыта организации образовательной деятельности, создание условий для реализации его творческих способностей.

На этом этапе используем следующие формы методического сопровождения молодого специалиста: работа над единой методической проблемой; анализ и самоанализ профессиональной деятельности, подбор методической литературы и обеспечения образовательного процесса; создание условий для творческого развития и самореализации молодого педагога.

Одной из форм обучения молодого педагога, формирующей у него творческо-деятельностную позицию, развивающей педагогическую рефлексию, является собственное участие в конкурсном движении. Педагоги активно участвуют в конкурсах разного уровня. По итогам участия в городском конкурсе «Лучший инструктор по физической культуре – 2021 г.» инструктор по физической культуре получила Диплом II степени. Педагогические конкурсы – своего рода школа профессионального мастерства, ориентированная на развитие педагогической компетентности, актуализацию и презентацию педагогических находок и достижений.

Третий год работы - заключительный этап в процессе реализации программ методического сопровождения молодого педагога. Основной задачей этого этапа является осуществление оценки и самооценки достижения целей сопровождаемого. Усилия педагога наставника направлены на оказание ему помощи в определении собственного неповторимого стиля педагогической деятельности.

На данном этапе используем такие формы методического сопровождения молодого педагога как: как совместная подготовка к открытым показам образовательной деятельности; выступлений для педагогических советов и семинаров-практикумов; родительских собраний; проведение мастер-классов; содействие в планировании педагогической работы с дошкольниками; помощь в подготовке методических материалов и документов для участия в конкурсах профессионального мастерства; осуществление мониторинга профессионального развития педагога.

Молодые педагоги приняли участие в ADVICE-TYPE Муниципальной инновационной площадки «Сетевое взаимодействие» как ресурс повышения качества дошкольного образования. Воспитательный аспект: «Познавательное направление программы воспитания». Выступление по теме «Все профессии важны»; в дистанционном вебинаре «Новый формат сотрудничества городов России» - «Взаимодействие городов», тема вебинара «Использование лучших педагогических практик дошкольного образования в дошкольном образовательном учреждении детского сада 113 «Капитошка».

Таким образом, в 2022-2023 учебного года из 12 молодых педагогов, 4 педагога получили первую квалификационную категорию.

Имеющийся положительный опыт работы в паре наставник - наставляемый в дошкольных учреждениях в очередной раз доказывает, что наставничество является эффективной формой методического сопровождения молодого педагога. Представленная система партнерского взаимодействия помогает решить проблему адаптации молодого воспитателя в дошкольном учреждении повысить уровень его профессиональной компетентности создать условия для реализации творческого потенциала педагогов.

МАДОУ детский сад № 41 «Ласточка» г. Улан-Удэ  
И.Л. Коновалова, старший воспитатель  
О.В. Иванова, заведующий ДОУ

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. И поэтому мы привлекаем к переобучению младших воспитателей по должности воспитатели детских садов.

У этих категорий педагогов отсутствует опыт и специальные знания. С первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

**Целью** наставничества является оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Чтобы взаимодействие с начинающим специалистом было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с начинающим педагогом применяются наиболее эффективные формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для начинающего специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд моменты в

работе и акцентирует внимание подшефного на них. Наставником составляется план работы.

Результатами введения системы наставничества в нашем учреждении являются:

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

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

МБДОУ детский сад № 112 «Сибирячок» г. Улан-Удэ  
Е.С Воробьева, старший воспитатель

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕВЕРСИВНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ**

Текучесть кадров в дошкольных образовательных организациях постоянна. Молодые специалисты, приходя работать в детский сад, после окончания учебы в педагогических колледжах демонстрируют владение общими и профессиональными компетенциями, но испытывают трудности: при работе с большим количеством детей в группах, при работе с детьми с ОВЗ, в работе с родителями; их не удовлетворяет то материальное вознаграждение, которое они получают за свою работу, поэтому они не надолго задерживаются в детских садах; некоторым трудно адаптироваться в учреждении, особенно тем, которые не проходили практику в этом учреждении; у некоторых возникает неуверенность в себе, в своих силах и недостаточно развита самостоятельность, особенно при решении различных проблем.

Поэтому, для решения разных трудностей в работе, и создается система наставничества.

В нашем детском саду организуется традиционная и нетрадиционная система наставничества. Но предпочтение отдаем реверсивной модели наставничества. Так как в ней идет взаимодействие между двумя сотрудниками учреждения. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту и позиции, подопечный младшего по этим параметрам сотрудника. Опытный наставник обеспечивает погружение молодого специалиста в профессиональную деятельность, помогает ему отработать теоретические знания и развить практические навыки, консультирует по вопросам образовательной деятельности, по вопросам новых тенденций, технологий, по вопросам, в которых испытывает затруднения. Основные направления работы: оказание

помощи при составлении планов, оказание психологической помощи, взаимопосещение, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов, посещение открытых мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, в общественной жизни детского сада.

А молодой специалист в свою очередь помогает решить проблему недостаточной компетентности педагога старшего возраста в области информационных технологий, по применению интерактивных технологий и интернет-коммуникаций.

Эта модель позволяет установить взаимодействие и взаимопонимание между поколениями, помогает молодому специалисту познать себя и ориентироваться на ценности саморазвития, повышается профессиональная и методическая компетенция молодого воспитателя, повышается уровень готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности. Изменяется и отношение к молодому воспитателю в коллективе

Она повышает профессиональный уровень и навыки, снижает риск профессионального выгорания, укрепляет профессиональное сотрудничество всех членов коллектива, снижает текучесть кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных педагогов.

МБДОУ детский сад №56 «Теремок» г. Улан-Удэ  
Н.Б. Салисова, старший воспитатель

## **ТИМБИЛДИНГ КАК ОДНА ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ**

### **Аннотация.**

В статье рассматриваются теоретические основы тимбилдинга, преимущество его использования в работе по наставничеству в ДОУ.

**Ключевые слова:** тимбилдинг, командообразование, мероприятия по сплочению коллектива.

*«Мы так мало можем сделать поодиночке и так много – вместе»*

*Хелен Келлер*

Как удержать начинающего педагога? Как помочь ему освоить профессию, мотивировать, работать с профессиональными дефицитами?

После окончания учебного заведения молодой (начинающий) педагог имеет знания по предмету, педагогике и психологии, но успешно применять их на практике может не всегда. В такие моменты возникает необходимость в помощи наставников.

В данной ситуации перед педагогами-наставниками встает проблема формирования единого коллектива, в котором будет комфортно молодому специалисту. Для этого необходимо сформировать навыки коллективного сопровождения.

Одним из путей решения данной проблемы является в сотрудничестве с начинающим педагогом, приемов тимбилдинга.

Командообразование, или тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Также, под командообразованием понимают внутри коллективный процесс, подчиненный повышению сплоченности коллектива на основе общих ценностей и представлений.

Развитие педагогической команды сегодня представляет собой одну из социальных технологий в образовании и является своеобразным механизмом психолого-педагогического сопровождения начинающего педагога. Изменения в образовательных организациях осуществляются более успешно, если они реализуются командой единомышленников. Интерес к командной работе в образовательной организации состоит в следующем:

- ❖ командная работа повышает креативность и нестандартность принимаемых решений;
- ❖ -командная работа обеспечивает объединение усилий разных специалистов, мультидисциплинарный подход;
- ❖ педагогические команды «разгружают» деятельность руководителя организации;
- ❖ командная работа формирует у педагогов способности, для эффективной работы с начинающим педагогом и обучающимися.

Особое значение приобретает такая характеристика педагогического коллектива как сплоченность, что связано с тем фактом, что именно сплоченность является залогом успешной и эффективной работы по наставничеству в ДОУ, обеспечивает комфортность и благоприятную психологическую атмосферу для всех сотрудников.

Практика показала, что успешной будет та организация, в которой действует хороший сплоченный актив, то есть команда единомышленников направленных на взаимодействие с начинающим педагогом. Педагогам необходимо научиться понимать друг друга и выполнять сложные задачи сообща, рассчитывая на эффективность.

Повышение общей эффективности деятельности коллектива, это комплексный результат, складывающийся из влияния различных факторов:

- ❖ нормализуется атмосфера и отношения внутри коллектива, участники более продуктивно разрешают различные педагогические ситуации;
- ❖ участники тимбилдинга получают навыки эффективного общения, научатся налаживать взаимодействие, находить общий язык;
- ❖ участники понимают необходимость распределения ролей в команде, учатся использовать ресурсы каждого участника команды;
- ❖ педагоги более открыто обсуждают проблемы и пути их решения;

- ❖ участники тимбилдинга учатся анализировать прошлый опыт, делать выводы, учитывать ошибки, использовать ресурсы;
- ❖ возникает понимание необходимости слаженных действий для достижения общей цели;
- ❖ повышается уровень инициативности начинающих педагогов;
- ❖ педагоги учатся слушать и слышать друг друга;
- ❖ повышается уровень доверия в коллективе.

Традиционно выделяют четыре основных подхода к формированию и построению команд тимбилдинга: целеполагающий, межличностный (интерперсональный), ролевой, проблемно-ориентированный.

В процессе своего образования тимбилдинга может проходить следующие уровни развития групповой активности (рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда или высокоэффективная команда) на принадлежность которым, оказывает влияние величина командных усилий и уровень эффективности взаимодействия с начинающими педагогами.

Существует множество видов тимбилдинга.

- Творческий тимбилдинг - от создания музыкальных групп до рисования картин и постановки спектаклей. Например, участники могут поставить пьесу или спектакль по мотивам известного произведения. Для максимального перевоплощения в роль потребуются костюмы и реквизит для воссоздания соответствующей обстановки на сцене. Одной из форм проведения творческого тимбилдинга является коллективное создание картин – Арт-тимбилдинг.
- Педагогический тимбилдинг – создание единой команды в проведении образовательной деятельности с детьми.
- Интеллектуальный тимбилдинг – мозговые штурмы, викторины, квесты и другие интеллектуальные игры.
- Социально-экологический тимбилдинг подразумевает субботники и благотворительные акции. К примеру, сотрудники могут заняться облагораживанием участков, посадкой деревьев и другими социально-полезными работами.
- Спортивный тимбилдинг, который предполагает игры в команде: футбол, эстафеты, подвижные квесты, полосы препятствий, а также может включать такие игры, как волейбол, пейнтбол, лазертаг и т. п.
- Психологический тимбилдинг, который подразумевают тестирование, выполнение заданий, связанных с психологией. Такой вид тимбилдинга позволяет выявить неформальных лидеров в команде и понять роль каждого участника в коллективе путем создания непринужденной атмосферы. В ходе таких мероприятий формируются навыки правильного общения и умение находить компромисс.
- Распространённым в настоящее время, является Корпоративный тимбилдинг.

Коммуникативные и вовлечённые сотрудники приносят ДОО больше пользы, чем разобщённый коллектив. Образовательные организации, стремящиеся получить на рынке образовательных услуг «пальму первенства», должны отличаться своей уникальной, вариативной, саморазвивающейся системой и педагогической командой, способной формиро-

вать образовательное пространство своей организации. Очень важно, чтобы в ней было объединение специалистов, начинающих педагогов – педагогов наставников, способных и готовых к системным изменениям в образовательном процессе, обладающих навыками целеполагания, планирования, проектирования, командной работы.

МБДОУ детский сад №59 «Золотой ключик» г. Улан-Удэ  
Т.М. Попова, старший воспитатель

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

Программа практико-ориентированного (дуального) обучения студентов реализуется между дошкольными образовательными учреждениями г. Улан-Удэ и Бурятским республиканским педагогическим колледжем с 2019 года.

В общих словах дуальное обучение предполагает совмещение практической и теоретической подготовки, при котором в учебном заведении студент должен овладеть основами профессиональной деятельности (теоретическая часть), а практическая часть подготовки проходит непосредственно на рабочих местах. И это не только практика в привычном для нас понимании, но это и практические уроки, которые проводятся для студентов специалистами ДОО, мастер-классы, семинары-практикумы, стажировки.

Студенты колледжа уже на ранних этапах процесса обучения включаются в производственный воспитательно – образовательный процесс детского сада в качестве сотрудника дошкольной организации, и, работая рядом с квалифицированным педагогом, молодые специалисты изучают азы профессии. Студент становится полноценным участником воспитательно – образовательного процесса дошкольной организации и выполняет задания не в моделируемых ситуациях, а в реальных рабочих условиях (в группах детского сада с детьми дошкольного возраста).

Для того, чтобы реализовать дуальные процессы обучения на практике, между дошкольным образовательным учреждением и педагогическим колледжем заключается договор, в котором прописываются права и обязанности всех сторон-участников проекта.

Студенты в рамках проекта по Дуальному обучению в детском саду проходят практику, начиная с первого курса и до окончания учебы в Педагогическом колледже. Практика проводится один раз в неделю, согласно учебного плана практики, основной образовательной программы, годового плана детского сада. Студенты практикуются на закрепленных за ними группах под чутким руководством педагогов-наставников.

Наставничество позволяет ускорить процесс обучения студентов основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи, адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила по-

ведения в организации, воспитать чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке.

Вначале практика студентов является пассивной и в большей степени носит наблюдательный характер, но затем обучающиеся сами активно включаются в воспитательно-образовательный процесс, ищут ответ по теме и содержанию дня практики, наблюдают, помогают, участвуют, анализируют организацию образовательной деятельности в конкретном случае, знакомясь с особенностями различных инновационных технологий.

Именно это позволяет им приобретать полезный практический опыт, а наставникам, такой опыт позволяет увидеть себя со стороны, сделать соответствующие выводы, что в конечном результате способствует повышению качества работы с дошкольниками.

Согласно плану практики студентов, практические навыки обучающихся оцениваются педагогом-наставником по пятибалльной системе. Отметка проставляется в журнале практики. Там же отмечаются пропуски студентов, содержание работы.

По итогам практики проводится промежуточная аттестация студентов, составляется годовой отчет о проделанной работе старшим воспитателем и наставниками.

Студенты очень часто устраиваются работать на летний период по месту прохождения практики, некоторые из них остаются работать после окончания колледжа.

Для более эффективной, качественной работы по программе практико-ориентированного (дуального) обучения студентов на протяжении всего периода внедрения дуальной модели подготовки Педагогическим колледжем организуются и проводятся с наставниками встречи, мастер-классы, обучающие семинары.

При дуальном обучении можно выделить некоторые плюсы и минусы.

Плюсы для детского сада заключаются в поднятии имиджа учреждения на рынке труда, в возможности подготовить для себя необходимые кадры. Педагоги детского сада получают возможность поучаствовать в роли наставника, учиться передавать накопленный опыт другим, презентовать свою деятельность, заниматься по данной теме самообразованием, транслировать и публиковать свои наработки. Также студенты нередко приносят хорошие свежие идеи в работу с детьми.

Дуальное обучение для студентов является хорошей мотивацией, возможностью в дальнейшем с легкостью трудоустроиться, даже если местом работы будет являться другое учреждение, можно получить положительную характеристику с места прохождения практики. Студенты учатся не только выполнять трудовые обязанности, а также общению в коллективе, формируя социальную компетентность и ответственность. А главное, что студент за время прохождения практики имеет возможность проанализировать выбор профессии и осознать, правильным ли был этот выбор.

В Дуальном обучении есть и свои риски, например: первое образование люди получают не всегда осознанно – часто под влиянием родителей или просто в силу необходимости выбрать какой-то ВУЗ или колледж по окончании школы. Понимание того, что тебе

именно нужно приходит позднее. Оказавшись в реальных условиях, при прохождении практики, сначала для практикантов все интересно, познавательно, ново. Они знакомятся с жизнью детского сада, нелегкой работой воспитателей. Наставники обучают их, делятся опытом работы, затрачивают время, и в какой-то момент студент понимает, что эта профессия не для него и просто уходит, бросает обучение.

Было бы замечательно, начинать Дуальное обучение уже в школах для старшеклассников, когда перед ребенком, будущим студентом, еще есть право выбора профессии. Знакомясь на практике с разными специальностями, будучи учениками, возможно, они бы подходили к выбору учебного заведения, будущей профессии уже более осознанно. Тогда процент студентов, окончивших учебное заведение и устраивающихся на работу по специальности, мог бы значительно увеличиться.

Дуальная модель дошкольного образования позволяет расширить образовательно-средовое пространство подготовки будущих воспитателей, получения ими опыта практического применения знаний и умений, полученных в период теоретического обучения, что в свою очередь обеспечит более полное овладение выпускниками педагогического колледжа соответствующими профессиональными и общими компетенциями.

Дуальная модель подготовки обучающихся — эффективный путь повышения качества образования, а наставничество является неотъемлемой и значимой частью ее развития.

МБДОУ детский сад № 110 «Золушка»  
А.Н. Малкова, старший воспитатель

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ. РАБОТА В ПАРЕ, НА ПРИМЕРЕ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ ДО «ДЕТСКИЙ САД 2100»**

«Самый ценный капитал — это люди. Кадры решают все».  
И.В. Сталин

Система качества образования в ДОУ и ее механизмы должны побуждать сотрудников проявлять инициативу в постоянном улучшении качества деятельности дошкольного учреждения.

Главные ресурсы повышения качества образования в ДОУ — командная организация работы, профессионально-личностный рост сотрудников. Это требует дополнительного обучения и наставничества.

В МБДОУ № 110 «Золушка» работают педагоги с разным уровнем квалификации и стажем: от молодых специалистов, недавно получивших диплом или прошедших курсы профессиональной переподготовки, до педагогов со стажем более двадцати лет.

Педагогический коллектив детского сада в настоящее время составляет 32 человека. Молодых специалистов 11 человек, что составляет 34%, из них прошли краткосрочную переподготовку 10 чел.

Все наши педагоги заинтересованы в наставничестве, так как это самый эффективный способ привлечения кадров, а значит наличие подменных воспитателей и нормализация нагрузки на педагога.

В рамках реализации мероприятий сетевого взаимодействия с МИП «Опережая время» 05.04.2023 в МБДОУ д/с № 110 «Золушка», корпусе № 1 успешно прошел городской семинар-практикум «Современные подходы в наставничестве по формированию элементарных математических способностей у детей дошкольного возраста, на примере пособия «Моя математика» ООП ДО «Детский сад 2100».

Наши педагоги показали 8 занятий по математике для слушателей семинара, которые в рамках образовательного маршрута каждый из них посмотрел по два мастер-класса.

При подготовке использовалась методика наставничества «Работа в паре», которая включала в себя следующий алгоритм:

1. Обсуждение мероприятий работы с детьми, взаимопосещение, анализ затруднений.
2. Составление ИОМ.
3. Выбор направления, тематики одного из мероприятий.
4. Просмотр вебинаров, подбор литературы и т.д. с целью отработки методики проведения.
5. Подготовка развивающей среды.
6. Мастер-класс с коллегами, апробирование сценария, обсуждения, рекомендации коллег.
7. Проведение одного мероприятия несколько раз с детьми разных групп, близкий по возрастным категориям с приглашением коллег.
8. Отслеживание результатов проведенного мероприятия по проявлению инициативы детей в группах.

После составления сценариев занятий педагоги погрузились в практическую деятельность. Это позволило увидеть все сильные и слабые стороны запланированной работы. Например, демонстрационный материал, казавшийся идеально подобранным, не оправдал своих ожиданий, часть игр перенесли в совместную деятельность, отработали и изменили некоторые задания, так как они занимали много времени или нарушали сюжетную линию мероприятия.

Воспитателям предоставлялась возможность увидеть себя в роли не только взрослого, но и ребёнка. Постепенно погружаясь в тему занятия, педагоги-наставники использовали весь арсенал своих знаний и опыта, а молодые специалисты смогли посмотреть на общую работу свежим взглядом и в чем-то изменить общий угол зрения. А когда они пришли в группы, у всех было четкое представление о том, как нужно работать с детьми. Сказать, что все дети были в восторге от проведённых с ними мероприятий, – не сказать ничего. Педагоги не ожидали, что реакцией детей на ведение образовательного события педагогом другой группы будет повышенная активность, большой интерес, раскрытие каких-то новых качеств детей, проявление инициативы. А как дети оказывали поддержку новым педагогам, когда видели, что они волнуются и очень стараются для них!

Работа в паре, встречи и общение с педагогами из других корпусов, постоянный обмен опытом в рамках творческого педагогического сообщества, просмотр и обучение на вебинарах и курсах – всё это позволяет достигнуть планируемых результатов повышения педагогического мастерства как молодых специалистов, так и их наставников, которые для достижения успехов в совместной работе вспоминают прежний опыт и изучают новые подходы в образовании, что способствует формированию целостной, самодостаточной личности современного педагога, обладающего широким кругозором, запасом необходимых ценностных ориентиров, без которых невозможно существование человека в нашей профессии

МАДОУ «Детский сад № 111 «Дашенька»  
О.Л. Дмитриева, старший воспитатель

## **СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ НА ТЕМУ «ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ КУ- БИКА БЛУМА В РАБОТЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА»**

**Цель деловой игры:** повысить профессиональное мастерство педагогов – участников деловой игры в процессе активного педагогического общения

**Задачи:**

1. Вовлечь педагогов в совместную деятельность, вызывая интерес к данной проблеме.
2. Побуждать педагогов использовать в своей работе новые формы и методы работы, воспитывать положительный эмоциональный настрой и интерес к данной теме.

**Оборудование:** Проектор, экран, ноутбук, листы бумаги, ручки, кубик Блума.

### **Ход игры**

Добрый день, уважаемые коллеги! Я рада приветствовать вас! Прошу ответить на мое приветствие после той фразы, которую посчитаете обращенной именно к вам.

- Здравствуйте, те, кто готов творчески работать!
- Здравствуйте те, кто умеет мечтать!
- Здравствуйте те, кто любит свою работу и детей!
- Здравствуйте те, кто любит успех!

Начать нашу игру я хотела бы с притчи.

*«Однажды беседовали два педагога. Один из них удивился:*

*- Почему твои воспитанники сами приходят к тебе за советом, а мои меня избегают и невнимательно слушают?*

***Второй поделился секретом:***

- Не давай им готовые решения, а научись правильно формулировать вопросы, которые помогут найти ответ. И тогда те, кто ищет этот ответ, сами к тебе придут».

И задача педагога – наставника заключается не в передаче готовых знаний и умений молодому педагогу, а в создании условий, чтобы педагог прожил некоторые ситуации. Возникает вопрос: Как и с помощью чего это сделать? В этом современному педагогу помогают разнообразные методики и технологии. И здесь уместно будет упомянуть о ключевых компетенциях XXI века 4К, которые вытекают из, так называемых, Давосских компетенций 2020, провозглашенных в 2016 году на Всемирном форуме в Давосе. Изначально их 10, но со временем они трансформировались в более краткие понятия. Так появилась «Модель 4К», которая предполагает развитие таких качеств современного человека, как:

- Критическое мышление
- Креативность
- Коммуникативные навыки
- Командность

Эта модель активно внедряется в сферу образования в нашей стране. И мы, стараясь идти в ногу со временем, применяем в своей работе с молодыми педагогами **технологии развития критического мышления (ТРКМ)**.

Сегодня вашему вниманию я хотела бы представить один из приемов ТРКМ, разработанный американским ученым и психологом Бенджамином Блумом, который называется Кубик Блума.

Кубик представляет собой объемную фигуру, на сторонах которой написаны слова. Они являются отправной точкой для ответа.

### **Правила игры с Кубиком довольно просты:**

1. Формулируется тема встречи (исходя из плана работы по наставничеству)
  2. Наставник или молодой педагог бросает Кубик.
  3. Выпавшая грань укажет, какого типа вопрос следует задать.
  4. И так до тех пор, пока все грани Кубика не будут задействованы.
- Предлагаю на сегодняшней встрече, рассмотреть данную технологию поближе.

### **Тема: Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций**

- ❖ **Грань «Назови»** предполагает простую репродукцию полученных знаний. Как ее можно использовать в работе с молодыми педагогами?

Вопрос: **назовите профессиональные качества наставника.**

#### ***Работа с фокус-группой***

#### **Профессиональные качества наставника**

1. Корпоративность.
2. Осведомленность.
3. Работоспособность.
4. Перцептивность.

5. Способность обучать.

9. Влиятельность.

6. Ответственность.

10. Целеустремлённость.

7. Активность.

11. Креативность.

8. Коммуникабельность.

- ❖ **Грань «Почему»** позволяет подробно описать процессы, явления или предмет, сформировать причинно-следственные связи.

**Вопрос: Почему современное наставничество приобретает более широкий функциональный спектр? Почему Наставничество – серьезный, ответственный процесс?**

### *Работа с фокус - группой*

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обозначил обязательные требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, в пункте 3.2.6 определено, что должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей; в пункте 3.4.2 указано, что педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий для развития детей.

- ❖ **Грань «Придумай»**, подразумевают творческое задание, которое содержит в себе элементы предположения, вымысла.

**Вопрос: придумай интересную мотивацию для педагога чтоб создать наставничество!**

- ❖ **Грань «Объясни»**, развитие мышления. Это вопросы уточняющие. Они помогают увидеть проблему в разных аспектах и сфокусировать внимание на всех сторонах заданной проблемы.

Дополнительные фразы, которые помогут сформулировать вопросы этого блока:

- **Объясните, основные подходы к организации взаимодействия пары «Наставник – Наставляемый»** (*Наставник ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия с наставляемым, транслирует собственный опыт в качестве образца для подражания, указывает на риски отступления от него, чётко следует принципам субординации во взаимоотношениях с наставляемым*)

- **Объясните, почему важен планируемый результат внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации** (*измеримое улучшение качества образования в образовательной организации*)

- ❖ **Грань «Поделись»** Развитие эмоциональной стороны личности. Вопросы категории дают педагогу возможность выразить свое личное отношение, основываясь на личном опыте. Вопросам этого блока желательно добавлять эмоциональную окраску. То есть, сконцентрировать внимание на ощущениях и чувствах педагогов, его эмоциях, которые вызваны названной темой.

- **Поделись интересными идеями наставничества в вашей ДОО.**

Поделись, была ли сегодняшняя наша встреча полезной и чем? Какие бы темы вы

хотели затронуть на следующих встречах.

### ***Работа с фокус-группой***

**Грань «Предложи».** Это предложения своей задачи, которая позволяет применить то или иное правило. Либо предложить свое видение проблемы, свои идеи. То есть, объяснить, как использовать то или иное знание на практике, для решения конкретных ситуаций.

МБДОУ детский сад № 71 «Огонек»  
О.В. Ибрагимова, старший воспитатель

## **ДЕЛОВАЯ ИГРА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ: «НАСТАВНИКИ – МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ. ПУТЬ К УСПЕХУ»**

(Перед началом игры педагоги разделились на 2 команды: наставники и молодые педагоги).

### **Упражнение «Снежинка»**

У каждого педагога снежинка из бумаги.

**Задание:** постараться найти среди остальных снежинок точно такую же.

Найти среди остальных снежинок точно такую же невозможно, потому что снежинки все индивидуальны. Точно так нет и одинаковых детей, взрослых.

**Вывод:** все мы разные, с различными способностями, возможностями и личностными качествами. Прошу помнить это при работе на нашей площадке.

- Уважаемые коллеги, все вы слышали про кейс-технологии. Что это такое? (ответы педагогов).

- Сегодня мы предлагаем вам решить несколько кейсов. Итак, первый кейс для наставников.

### **Как правильно представить новую коллегу в коллективе?**

Кейс-ситуация №1. В коллектив пришел новый педагог без опыта работы.

## В коллектив пришел новый педагог без опыта работы

### Ситуация

Старший воспитатель занижает профессионализм новой воспитательницы, когда ее представляет: «Молодая, пока ничего не знает. Прошу, не бросайте, помогайте». Коллектив думает: «Ну все, теперь новенькая будет по каждому вопросу дергать», – и злится, ведь у них своей работы хватает.



На столах у наставников лежит лист, разделенный на 2 столбика – к чему приведет такое представление и как избежать ошибки. Наставники в течение 5 минут решают данный кейс.

### Кейс-ситуация №1 (примерные ответы для наставников)

#### К чему приведет такое представление:

- Новенькую уже не уважают, относятся к ней как к незрелой, несамостоятельной, некомпетентной.
- В новенькой видят «похитителя ресурсов»: придется отдавать ей свои силы, время, наработки бесплатно и непонятно зачем.

- Новенькая чувствует себя чужой, обязанной учиться у коллег против своей воли, униженной.

-Новенькая отдаляется от коллектива, чтобы подчеркнуть свою самостоятельность, и чаще ошибается или становится «жертвой»: часто требует помощи, перекладывает свои обязанности на других.

### Кейс-ситуация №1. (примерные ответы для наставников)

#### Как избежать ошибки:

- Главное: говорить о новенькой то, что соответствует записи в ее трудовой книжке, не акцентировать внимание на ее неопытности. Дать ей понять, что коллеги помогут в сложных ситуациях, но не будут работать за неё.

- Нейтрально назовите имя отчество, фамилию коллеги, должность, на которую она пришла. Не называйте просто по имени, даже если коллега молодая, не произносите имя и отчество пафосно в духе: такая молодая, а я ее вот как именую. Скажите об образовании: «Выпускница полколледжа, только закончила», - и добавьте коротко: «К работе готова».

- Скажите всем: «У нас есть люди, которые охотно помогут советом, если возникнут какие-то нестандартные ситуации. Один из этих людей – я». В слове «совет» больше конкретики, чем в слове «помощь», да и многие люди любят советовать.

- Закончите представление фразой типа: «Впереди много работы, идем дальше».

Молодым педагогам предлагается другой кейс:

**Вы молодой педагог и пришли  
в новый коллектив**

*Ситуация*

**Коллектив думает: "Теперь новенькая будет по каждому вопросу дергать"**

**Как представить себя коллективу, чтоб "не упасть в грязь лицом"?**

Они все опытные.  
Я не справлюсь!

На столе у молодых педагогов лежит лист, разделенный на 2 столбика, где молодые педагоги должны указать, как представить себя коллективу с положительной стороны и как с отрицательной. Время на решение данного кейса - 5 минут.

(После решения кейсов команды наставников и молодых педагогов выходят к флип-чату для защиты)

- Уважаемые коллеги, вы отлично справились с решением кейс-ситуаций. Предлагаем вам еще одну кейс-ситуацию. Для наставников и молодых педагогов кейс-ситуация будет одна.

## В коллектив пришел новый педагог-звезда

### *Ситуация*

Старший воспитатель нахваливает нового педагога: «Победила во всех конкурсах, теперь и нас многому научит». При этом о достижениях педагогов, которые давно работают в детском саду, не упоминает, хотя они есть



На столах у наставников и молодых педагогов лежит лист, разделенный на 2 столбика – к чему приведет такое представление и как избежать ошибки. Наставники и наставляемые в течении 5 минут решают данный кейс.

### **Кейс-ситуация №2. (примерные ответы)**

#### **К чему приведет такое представление:**

- Новенькая без оснований сразу противопоставлена остальным педагогам в коллективе.
- Новенькая тревожится из-за того, что ей нужно доказывать «звездность», кого-то насильно учить.
- Коллектив обижается, теряет мотивацию участвовать в профессиональных мероприятиях.
- Коллектив придирается к новенькой, чтобы найти у нее недостатки и «принизить» до уровня коллектива или ниже.

### **Кейс-ситуация №2. Как избежать ошибки (примерные ответы)**

Главное: не противопоставлять нового педагога коллективу в том хорошем, что в ней есть. Назвать хорошее качества или профессиональные способности в ней и сходное хорошее в коллективе. Не обзывать коллектив чему-то учиться у новенькой или подражать ее достижениям.

- Представьте: имя, отчество, фамилия, должность в детском саду. Коротко назовите главные регалии или достижения: победитель конкурса, автор разработок и т.д.
- Сразу же скажите хорошее о коллективе: «У нас профессиональный и эффективный коллектив, множество талантливых педагогов, ярких идей, и я считаю, что не случайно еще один талантливый профессионал пришел именно к нам».

- Не призывайте учиться у новенькой или использовать ее наработки - сейчас это не нужно. (После решения кейсов команды наставников и молодых педагогов выходят к флип-чату для защиты)

- Уважаемые коллеги, вы отлично справились с решением кейс-ситуаций. С вами было интересно работать! Благодарю за сотрудничество!

МБДОУ детский сад № 72 «Алёнушка»  
комбинированного вида, г. Улан-Удэ  
Е. В. Сагакова, заведующий  
С. И. Пещерская, старший воспитатель

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

В детском саду № 72 «Алёнушка» г. Улан-Удэ большой и дружный коллектив, но число сотрудников со стажем работы более 20 лет растёт, а новые кадры приходят в ДОО нечасто. Отсутствие молодых педагогов с новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором.

Когда молодые воспитатели приходят в ДОО, нагрузка, ложащаяся на их плечи, часто пугает, и объём работ кажется невыполнимым. С первого дня они выполняют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, от столкновения с реальностью испытывают шок.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания. В нашей дошкольной организации наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация проходит на рабочем месте под руководством наставников, которые создают организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления наших педагогов.

Наставники «Алёнушки» – это профессионалы, которые позволяют молодым педагогам быстро адаптироваться к работе, придают им уверенность в собственных силах. Что же даёт наставничество, по мнению педагогического коллектива детского сада «Алёнушка»?

1. Повышение уровня профессиональной подготовки и квалификации молодого педагогического работника.
2. Создание положительного настроения в профессиональной деятельности.
3. Возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОО.
4. Передача накопленного наставниками опыта.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Мы используем наиболее подходящий для нас формат наставничества: «Педагог – педагог», «Работа в паре». За каждым молодым педагогом закреплён наставник. Совместно они разрабатывают план деятельности педагога-наставника с молодым воспитателем, исходя из

личных качеств и интересов наставляемого, создают портфолио. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Наставники всегда готовы прийти на помощь молодым воспитателям, что позволяет последним быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Наши педагоги-наставники используют активные формы работы:

- практическое освоение персональных приёмов работы под руководством наставника;
- совместное проведение обследования детей;
- мастер-классы;
- решение проблемных ситуаций с применением компьютерных технологий;
- «мозговой штурм»;
- посещение и анализ занятий опытных педагогов;
- участие в конкурсах.

Молодые педагоги нашей ДОО активно участвуют в городских и республиканских конкурсах. Разрабатывают конспекты НОД, вместе с наставниками совершенствуют своё самообразование. Они участвуют в проектной деятельности, в вебинарах всероссийского и регионального уровня. В конце учебного года выступают с творческим отчётом.

Работая с молодыми педагогами, наши наставники также повышают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками литературы, применяют цифровые технологии. Помогая молодым воспитателям, наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и, конечно же, ощущают свой вклад в их профессиональный рост.

Наставничество в детском саду № 72 «Алёнушка» стимулирует потребности молодых педагогов в самосовершенствовании, способствует их профессиональной самореализации. Данная технология даёт возможность увидеть процесс становления молодого педагога.

МБДОУ №67» Подснежник» г. Улан - Удэ  
Г.Н Колчина, старший воспитатель

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ**

В настоящее время система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, т.к. дуальное образование - это и предполагает. БРПК даёт теорию, а практику студенты получают в детских садах. Наши молодые коллеги Данилова Калерия и Петрова Ирина проходили у нас практику и после окончания БРПК пришли к нам работать. Поэтому одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем дошкольном учреждении является наставничество.

В детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Педагоги используют в работе наиболее подходящий для нас формат наставничества «педагог-педагог». За каждым молодым педагогом закреплен наставник. Наставники совместно с наставляемыми разработали план деятельности педагога-наставника с молодым воспитателем, исходя из личных качеств и интересов наставляемых. Наставники Светлана Владимировна и Елена Евгеньевна всегда готовы прийти на помощь молодым воспитателям, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В своей работе наши педагоги-наставники используют активные формы, такие как: практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника, совместное проведение обследования детей, мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», посещение и анализ занятий опытных педагогов, проведение совместных занятий, развлечения. Используют такую форму, как участие в конкурсах. Приняли участие в городском конкурсе «Наставник в кадре» заняли призовые места. При помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности, а главное уверенности. Молодые педагоги активно участвуют в районных, городских конкурсах, но вместе с наставниками. Разрабатывают конспекты непосредственно образовательной деятельности. Вместе с педагогами-наставниками молодые педагоги совершенствуют свое самообразование, участвуют в проектной деятельности, слушают вебинары, обсуждают, что необходимо взять для работы. В конце года наши молодые педагоги выступили с творческим отчетом, что хорошо получается, а в чем еще испытывают неуверенность, но главное считают, что после года работы профессию воспитатель выбрали правильно. Много идей, замыслов на следующий год, тем более посещали все семинары МИП «Опережая время», которые прямо заметно было, как стимулировали их работать лучше, знать больше, быть коммуникабельными и активными и найти более интересные приемы работы с детьми.

Работая с молодыми педагогами, у наших наставников востребована конкретная потребность в повышении своей профессиональной компетенции, постоянно следят за новинками литературы, используют в работе цифровые технологии. Ведь наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом. Нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами.

Наставники помогают молодым педагогам применять эффективные формы и методы работы, которые содействуют профессиональному становлению молодого специалиста. Помогая молодым воспитателям, наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущают свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов. А это очень большая ответственность, многое зависит от них, как они работают и чему могут научить, а главное полюбить свою профессию.

Считаю, что наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации. Наставник помогает молодому воспитателю сформировать нужные компетенции, адаптироваться к ра-

боте с детьми, выработать индивидуальный, авторский подход к работе, реализовать свои таланты и амбиции. Технология наставничество в дошкольном образовательном учреждении дает возможность увидеть профессиональное становление молодого педагога, передачу социального опыта, передачу основ профессионального роста педагогов ДОУ.

МБДОУ №67» Подснежник» г. Улан - Удэ  
К.А. Данилова, воспитатель

## **Я И МОЙ НАСТАВНИК**

Мне повезло, моим наставником является Аверьянова Елена Евгеньевна. Стаж работы составляет 23 года, за время работы Елена Евгеньевна успела поработать в нескольких Детских садах, но вот уже более 13 лет работает в МБДОУ "Детский сад № 67 Подснежник" г. Улан-Удэ.

Наше знакомство началось при моем прохождении практики на базе Бурятского республиканского педагогического колледжа. За время прохождения практики Елена Евгеньевна показала себя как специалист своего дела. Ее педагогический опыт, хорошее знание детской психологии, личностно-ориентированный подход в воспитании детей, любовь к детям и своему делу, постоянный поиск и творческий подход к работе позволили ей добиваться высоких результатов. В портфолио имеются награждения за городские, Республиканские, Российские конкурсы и мероприятия. Она сочетает в себе черты и психолога, артиста, друга, наставника.

После окончания колледжа я пришла работать воспитателем в детский сад №67 "Подснежник". С моего первого трудового дня рядом со мной мой наставник. Елена Евгеньевна также поддерживает и наставляет. Совместно проводим занятия, разрабатываем проекты, обогащаем предметно развивающую среду, участвуем в различных семинарах и конкурсах.

Я горжусь тем, что именно Аверьянова Елена Евгеньевна – является моим наставником. Она на своем примере показала мне, как надо работать, как ответственно и творчески надо относиться к своей профессиональной деятельности.

МБДОУ №67» Подснежник» г. Улан - Удэ  
И.С. Петрова, воспитатель

## **МОЙ НАСТАВНИК**

У каждого человека свой жизненный путь и предназначение, которое не так легко найти и оставаться.

Я знала, что хочу и буду воспитателем, но страх и неизвестность, иногда брали верх над целью. И я была уже готова искать себя в чем-то другом. Но мне, как молодому специалисту, в сфере дошкольного образования, очень повезло с моим наставником. Хныкина Светлана Владимировна, предана своей работе и очень её любит. Её стаж работы составляет 27 лет. Начала она свой педагогический путь с 15 октября 1996 года, в МБДОУ

"Детский сад №67 Подснежник" г. Улан-Удэ. Сначала, Светлана Владимировна, работала младшим воспитателем, затем поступила в педагогическое училище № 2 и после его окончания, ей дали её первую группу. Всего за весь период работы, она выпустила 6 групп.

Наше с ней знакомство, началось во время моего прохождения практики, на базе Бурятского республиканского педагогического колледжа. За всё время практики Светлана Владимировна, показала свой педагогический опыт, знание специфики системы дошкольного образования, а также особенностей организации воспитательно-образовательной работы с дошкольниками разного возраста. Знание и понимание закономерностей развития ребёнка в раннем и дошкольном детстве, знание особенностей становления и развития детских видов деятельности в раннем и дошкольном возрасте, умение организовать необходимые для дошкольного возраста виды деятельности (игровую и предметно-манипулятивную), обеспечивая тем самым развитие детей, умение организовать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников, знание теории и владение педагогическими методиками познавательного, личностного и физического развития детей и многое-многое другое. Но самое главное это любовь к детям и своему делу. Также в её портфолио много различных грамот и дипломов: за городские, Республиканские, Всероссийские конкурсы и мероприятия. Наблюдая за работой, Светланы Владимировны, во мне просыпался ещё больший интерес к профессии воспитателя.

После того, как я закончила колледж, мне уже было известно, куда я пойду работать. В такой родной и любимый, детский сад № 67 "Подснежник". Где было сложно и непонятно, мне помогал мой наставник, друг, советчик Светлана Владимировна, она по сей день также поддерживает, помогает и наставляет. Мы совместно проводим занятия, разрабатываем проекты и календарно-тематические планы, обогащаем предметно развивающую среду, участвуем в различных семинарах и конкурсах, проводим работу с родителями и вместе учимся новому. Я очень рада, что в начале моего педагогического пути, мне посчастливилось встретить такого прекрасного человека. Она на своем примере показывала и показывает, как надо работать с детьми, как их расположить к себе, как стать другом для них, как подходить к работе с творчеством, ответственностью, проявлять активность и интерес.

**Анкета для участников проекта МИП «Опережая время»**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
  2. Если да, то где? \_\_\_\_\_
- Далее оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с участником программы наставничества?
  4. Насколько Вы можете реализовать свои профессиональные качества в программе?
  5. Насколько могут быть полезны, /интересны групповые встречи?
  6. Насколько могут быть полезны, /интересны личные встречи?
  7. Ожидаемая включенность в процесс реализации программы семинара по наставничеству?
  8. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы (молодой педагог/наставник).
  9. Ожидаемая полезность программы наставничества в целом для Вас.
  10. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?
  11. Ожидаемая эффективность программы наставничества
  12. Ожидаемое качество организационных мероприятий, уровень комфорта при участии в программе наставничества
  13. Ожидаемая полезность программы наставничества по профессиональной и должностной адаптации
  14. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий в рамках семинара по наставничеству по развитию конкретных профессиональных навыков
  15. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?
  16. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (очень часто, часто, редко, никогда)?
  17. Рады ли Вы участвовать в программе? \_\_\_\_\_
  18. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

19. Что в программе является наиболее ценным для Вас? \_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**АНКЕТА**

**для выявления компетенций наставника – педагога**

ФИО педагога \_\_\_\_\_

Место работы \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_ Стаж \_\_\_\_\_

№ п/п	Вопрос	Ответственный
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да;</li> <li>• нет.</li> </ul>
2	Почему Вы решили стать наставником?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хочу быть полезным;</li> <li>• хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки;</li> <li>• хочу, чтобы мой авторитет признавали;</li> <li>• хочу научиться общаться с молодым поколением;</li> <li>• хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением;</li> <li>• другое _____.</li> </ul>
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение планировать;</li> <li>• умение взаимодействовать/сотрудничать;</li> <li>• умение адаптироваться;</li> <li>• умение работать самостоятельно;</li> <li>• умение анализировать;</li> <li>• опыт работы;</li> <li>• другое _____.</li> </ul>
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да;</li> <li>• нет.</li> </ul>
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не более 1 часа;</li> <li>• 1-2 часа;</li> <li>• 2-3 часа;</li> <li>• Более 3 часов;</li> <li>• другое _____.</li> </ul>

6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да;</li> <li>• нет.</li> </ul>
	относительно вашего участия в программе наставничества?	
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В очных семинарах/лекциях/конференциях;</li> <li>• в дистанционных семинарах/лекциях/конференциях;</li> <li>• в очных курсах повышения квалификации;</li> <li>• в дистанционных курсах повышения квалификации;</li> <li>• в очных курсах переподготовки;</li> <li>• в дистанционных курсах переподготовки;</li> <li>• другое_____.</li> </ul>
8	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;</li> <li>• в положительной мотивации наставляемого к работе;</li> <li>• в саморазвитии;</li> <li>• в осознанности;</li> <li>• в личной продуктивности;</li> <li>• в самостоятельности наставляемого;</li> <li>• другое_____.</li> </ul>
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сопереживание;</li> <li>• строгость;</li> <li>• чувствительность;</li> <li>• проницательность;</li> <li>• авторитетность;</li> <li>• пунктуальность;</li> <li>• уважение к личности;</li> <li>• поощрение инициативы ;</li> <li>• самокритичность;</li> <li>• внимательность;</li> <li>• требовательность;</li> <li>• желание развиваться;</li> <li>• другое_____.</li> </ul>

11	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сопереживание;</li> <li>• строгость;</li> <li>• чувствительность;</li> <li>• пронизательность;</li> <li>• авторитетность;</li> <li>• пунктуальность;</li> <li>• уважение к личности;</li> <li>• поощрение инициативы;</li> <li>• самокритичность;</li> <li>• внимательность;</li> <li>• требовательность;</li> <li>• другое _____.</li> </ul>
12	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответственность;</li> <li>• исполнительность;</li> <li>• дисциплинированность;</li> <li>• умение отстаивать собственное мнение;</li> <li>• внимательность;</li> <li>• быстрая обучаемость;</li> <li>• уважение к наставнику;</li> <li>• уверенность;</li> <li>• пунктуальность;</li> <li>• желание развиваться;</li> <li>• другое _____.</li> </ul>

### Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника: (образование, стаж, собственные методические разработки, статьи, участие в конференциях, увлечения и т.д.)

---



---



---



---

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

подпись/ФИО/должность

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### **Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости**

*(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)*

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

*1. Поступление на работу в детский сад:*

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

*2. Посвящение в должность воспитателя:*

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.

Б. Летать летаю, а сесть не дают.

В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

*3. Первый самостоятельный опыт:* А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди. В. Как ступил, так и по уши в воду.

*4. Отношение к наставничеству:* А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. *Проведение занятий с детьми:* А. Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь. В. Ехала кума неведомо куда.

6. *Проведение режимных моментов:* А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хватъ, то ерш, да еж.

7. *Родительские собрания:*

А. Не трудно сделать, да трудно задумать. Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. *Участие в педагогических советах в ДООУ:* А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля. В. Фасон дороже приклада.

9. *Конец учебного года:*

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства. Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а заутре радость.

### **Ключ к тесту:**

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать), «потенциальном педагоге» (каким бы Вы могли стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

«Б» – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогиче-

ской деятельности.

«В» – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

**Стрессоустойчивость:** для ответов типа «А» – нормальная, для ответов типа «Б» – неустойчивая, для ответов типа «В» – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

**Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы**  
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. *Воспитатель детского сада – это:* А. Добрая лошадка все везет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. *Педагогический коллектив – это:* А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов. В. Склеенная посуда два века живет. 3. *Обучать детей – значит:*

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести. 4. *Воспитывать детей – значит:*

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет. Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок. 5. *Развивать детей – значит:* А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься. В. Палка о двух концах.

*6. Работа с родителями – это:*

А. Бумага не купленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

### **Ключ к тесту:**

Если у Вас преобладают ответы:

«А» - Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя.

Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, «поучающего» стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

«Б» – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему

в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОО и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Название ДОО

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**работы педагога-наставника с молодым специалистом**  
на 20\_\_\_/20\_\_\_ учебный год

Молодой педагог: \_\_\_\_\_

Должность: *воспитатель*

Педагог–наставник: \_\_\_\_\_

Должность: *воспитатель*

**Цель:**

---

---

---

**Задачи:**

---

---

---

---

---

**Тема для самообразования:**

---

---

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	1.	Сентябрь
2.	2.	

3. 4.	3. 4.	
1. 2.	1. 2. 3.	Октябрь
1. 2.	1. 2. 3.	Ноябрь
1. 2.	1. 2. 3.	Декабрь
1. 2.	1. 2.	Январь
1. 2.	1. 2.	Февраль
1. 2.	1. 2.	Март
1. 2.	1. 2.	Апрель

1.	1.	Май
2.	2.	

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

**Этапы организации наставничества в ДОО**

<b>Этапы</b>	<b>Описание</b>	<b>ответственные</b>	<b>Частота выполнения этапа</b>
<b>Планирование и внедрение этапа</b>	<p>Выпуск нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ об организации наставничества;</li> <li>- Положение о наставничестве;</li> <li>- План работы по наставничеству в образовательной организации</li> </ul>	<p>Руководитель ДОО</p>	<p>При запуске наставничества в ДОО</p>
<b>Отбор наставников</b>	<p>Для отбора наставников необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать критерии отбора в соответствии с запросами направляемых;</li> <li>- выбрать из школьной базы наставников, подходящих под эти критерии;</li> <li>- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;</li> <li>- сформировать базу отобранных наставников</li> </ul>	<p>Руководитель ДОО</p>	<p>По мере появления новых сотрудников</p>

<p><b>Подготовка наставника</b></p>	<p>Для подготовки наставников необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести актуализацию наставнической деятельности;</li> <li>- провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в организации.</li> </ul> <p>Рекомендация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях, организованных МО.</li> </ul>	<p>Руководитель ДОО Старший воспитатель</p>	<p>Перед проведением стажировки или мероприятия</p>
<p><b>Обучение</b></p>	<p>Для взаимообучения по схеме «наставник — наставляемый» необходимы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- непосредственная работа наставника с наставляемым;</li> <li>- взаимообмен опытом, знаниями, навыками.</li> </ul> <p>Рекомендация: знакомство с лучшими методическими материалами по наставничеству</p>	<p>Наставник наставляемый</p>	<p>Согласно плану наставничества</p>
<p><b>Оценка результата процедуры наставничества поощрение лучших наставников</b></p>	<p>Для оценки результатов деятельности необходимы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прохождение выходного анкетирования по проделанной работе;</li> <li>- оформление отчетной документации;</li> <li>- работа с отзывами;</li> <li>- размещение информации на сайте ОО;</li> <li>- издание приказов по итогам деятельности.</li> </ul>	<p>Наставник наставляемый</p>	<p>По завершению стажировки или мероприятия</p>
	<p>Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого, а также с учетом лучших практик по укреплению системы сохранения и передачи знаний.</p>	<p>Руководитель ДОО Старший воспитатель</p>	<p>В конце года</p>

	<p>Подведение итогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение итоговой конференции в организации;</li> <li>- издание сборника с материалами мероприятий;</li> <li>- презентация методической базы наставников организации;</li> <li>- поощрение лучших наставников ДОО на уровне организации;</li> <li>- представление лучших практик от наставников на муниципальном и республиканском уровнях.</li> </ul> <p>Рекомендации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в конкурсе «Наставничество: территория новых возможностей»;</li> <li>- участие в конференции «Наставничество: от теории к практике»;</li> <li>- участие в иных публичных мероприятиях.</li> </ul>		
--	---	--	--

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

### Типовое положение о наставничестве

#### 1. Общие положения

- 1.1. Что такое наставничество? Что такое целевая модель наставничества?
- 1.2. Цель наставничества.
- 1.3. Кто такой наставник?
- 1.4. Кто такой куратор?
- 1.5. Кто такой наставляемый?
- 1.6. Как определяются наставники?
- 1.7. Списочный состав наставников (утверждаются приказом руководителя ДОО).
- 1.8. Ответственный за реализацию этапов наставнической работы (отвечает куратор)
- 1.9. Сколько человек может быть закреплено за наставником?
- 1.10. Кто утверждает индивидуальный маршрут наставляемого?
- 1.11. Критерии эффективной работы наставника.
- 1.12. Формы и сроки отчетности наставника.

#### 2. Задачи и направления работы наставника

#### 3. Обязанности

- 3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.
- 3.2. Наставник имеет право ...

- 3.3. 3.3. Наставник обязан ...
- 3.4. 3.4. Наставляемый имеет право ...
- 3.5. 3.5. Наставляемый обязан ...

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

### Полезные советы для педагогов-наставников

#### «Профессиональные качества наставника»

1. **Корпоративность.** Обладать высоким уровнем лояльности к организации, является носителем ключевых ценностей корпоративной культуры.
2. **Осведомленность.** Иметь системное представление о работе своего подразделения и организации в целом.
3. **Работоспособность.** Обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности.
4. **Перцептивность.** Иметь желание быть наставником, стремление помогать подопечному.
5. **Способность обучать.** Уметь структурировать опыт работы, с передачей его для молодого специалиста, с четким и последовательным изложением необходимой информации. Быть способным к конструктивной критике.
6. **Ответственность.** Наставник должен быть заинтересован в успехах своего подопечного, неся личную ответственность за решение возникших проблем при обучении.
7. **Активность.** Уметь мотивировать других.
8. **Коммуникабельность.** Строить доверительные отношения с партнерами по коммуникации.
9. **Влиятельность.** Иметь необходимые личные качества и навыки для влияния на других.
10. **Целеустремленность.** Уметь преодолевать трудности, проявлять настойчивость, выдержку, решительность, требовательность.
11. **Креативность.** Иметь потенциал для собственного профессионального роста.



### Чек-лист, что проверить в системе наставничества

Вопрос для проверки	Отметка о выполнении
1. Программа наставничества в детском саду соответствует нормативным актам федерального и регионального уровней	
2. В детском саду есть база данных по наставляемым разных категорий: педагогов, студентов, родителей	
3. Есть перечень партнерских организаций, которые можно привлечь, чтобы реализовать программу наставничества	
4. Заключили соглашения с организациями-партнерами, которые помогают реализовать систему наставничества	
5. Провели консультационную работу с педагогами-наставниками о целях и задачах системы наставничества в ДОО	
6. Провели церемонию посвящения в наставники	
7. Выявили трудности и профессиональные дефициты педагогов	
8. Провели предварительную встречу потенциальных наставников и наставляемых	
9. Сформировали наставнические пары или группы	
14. Подготовили программно-методические материалы, чтобы реализовать программу наставничества для каждой пары или группы	
10. Организовали работу наставнических пар или групп: встречу-знакомство, пробную встречу, совещание по планированию работы, совместную работу наставника и наставляемого по индивидуальному плану, итоговую встречу	
11. Провели первые организационные встречи внутри наставнической пары или группы	
12. Сформировали диагностическую анкету по индивидуальным особенностям наставника и наставляемого, чтобы провести мониторинг реализации программы наставничества	
13. Провели диагностику компетенций и возможностей наставников, а также потребностей наставляемых	
14. Утвердили и реализовали индивидуальные планы работы с наставляемыми	
15. Организовали общую итоговую встречу участников всех наставнических пар или групп с рефлексией	
16. Разместили информацию о ходе программы наставничества на официальном сайте и стендах ДОО	
17. Организовали педсовет «Реализация программы наставничества»	
18. Разработали дорожную карту, чтобы реализовать программу наставничества в следующем учебном году	

## Наставник — это секретное «оружие» самых успешных людей планеты

### НАСТАВНИЧЕСТВО СПОСОБСТВУЕТ:



повышению качества подготовки и квалификации сотрудников



развитию профессиональных компетенций педагога



передаче ценного педагогического опыта



освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности



получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность



своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон в безопасной ситуации



получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив



повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности



освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс



развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции



снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков



укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива