



муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска
«Детский сад № 35 «Непоседы»

«Современные подходы к традиционным формам наставничества в ДОО»

**Запрудская Елена Алексеевна,
старший воспитатель МАДОУ
«Детский сад № 35 «Непоседы»**

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

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

Настáвничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные [компетенции](#).

Наставничество - система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Наставничество - процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником.

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

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются студенты педагогического колледжа и молодые специалисты в новом коллективе. Данная технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи знаний, а это критически важно в современном мире.

- В МАДОУ «Детский сад № 35 «Непоседы» действует модель наставничества, в которой выделяются три формы наставничества:
- «работодатель-студент»
- «педагог-молодой педагог»
- «студент-обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач с использованием технологии наставничества.

Сегодня я поделюсь опытом работы по двум формам наставничества.

«Работодатель-студент»

С 2019 года студенты НПК № 1 им. А.С. Макаренко проходят педагогическую и производственную практику на базе нашего учреждения. Данная форма наставничества является подготовкой и развитием кадров.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА в МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 35 «НЕПОСЕДЫ»

Формы наставничества:

- «работодатель-студент»
- «педагог-молодой педагог»
- «студент-обучающийся»



«Работодатель-студент»

При реализации данной формы происходит взаимодействие организаций (МАДОУ д/с № 35 «Непоседы» и НПК № 1 им. А.С. Макаренко) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а МАДОУ д/с № 35 - подготовленных и мотивированных кадров.

Задачи взаимодействия:

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

«Работодатель-студент»

Результаты:

- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности (наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки их мотивируют и корректируют работу.
- улучшение образовательных результатов студентов;
- численный рост студентов, планирующих трудоустройство в ДОО.

Этапы организации и внедрения наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

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

Этапы организации и внедрения наставничества

2. Этап формирования базы наставляемых и наставников

Основная задача этапа заключается в изучении плана учебной и производственной практики и т.д.

3. Этап отбора и обучения наставников

Основные задачи данного этапа – определение наставников, подходящих для работы с наставляемыми.

Необходимые требования, которым должен соответствовать наставник:

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

Типичные ошибки наставников:

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

Этапы организации и внедрения наставничества

4. Этап формирования наставнических пар / групп

- Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

В целях формирования оптимальных наставнических пар необходимо:

Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми)

Формирование пар «наставник – наставляемый» в МАДОУ д/с № 35 «Непоседы» происходит при следующих условиях:

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



Этапы организации и внедрения наставничества

5. Этап организации работы наставнических пар / групп

- Главная задача данного этапа - закрепление продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

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

Результат этапа:

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

Этапы организации и внедрения наставничества

5. Этап организации работы наставнических пар / групп

Прохождение наставничества в ДОО

- На данном этапе реализации наставничества используются следующие формы работы:
 - посещение виртуального методического кабинета МАДОУ д/с № 35 «Непоседы».
 - организация рабочего места студента (наставляемого) в одной групповой комнате с воспитателем (наставником).
 - «Обучение действием» - групповая работа над обучающими заданиями, по плану учебной и производственной практики студентов НПК № 1 им. А.С. Макаренко.
 - Индивидуальные занятия, которые предполагают обязательное совместное выполнение обязанностей наставника и наставляемого.

5. Этап организации работы наставнических пар / групп

Во время учебной практики студенты:

- знакомятся с организацией работы в группах разного возраста (ранний, младший дошкольный, средний и старший дошкольный возраст).

Наблюдают:

- за особенностями адаптации детей раннего возраста и изменениями в самочувствии детей;
- за выполнением режимных моментов в разных возрастных группах.
- за проведением различных видов игр (дидактической, со строительным материалом, сюжетно-ролевой, театрализованной).
- за организацией и проведением занятий по всем образовательным областям.

Анализируют планы воспитательно-образовательной работы по различным направлениям деятельности. (указанным в плане учебной практики).



5. Этап организации работы наставнических пар / групп

Во время производственной практики студенты:

самостоятельно планируют и проводят ситуации личностного общения, игры, занятия.

Организуют проектную деятельность: «День родного языка», «Музей новогодней игрушки», «Масленица»

Проводят досуги и развлечения: «День защиты детей», «Приключения в зимнем лесу».

Экскурсии в парк

В период прохождения практики студенты, под руководством наставника-воспитателя, получают опыт взаимодействия с родителями воспитанников:

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

Ситуации личностного и познавательного общения



Этапы организации и внедрения наставничества

Два вида практики: учебная и производственная.

Проведение различных видов игр, образовательной деятельности



Этапы организации и внедрения наставничества

Проектная деятельность: «Музей новогодней игрушки»



Этапы организации и внедрения наставничества

Проектная деятельность: «День родного языка»



Этапы организации и внедрения наставничества

6. Этап завершения программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Мотивацией для наставников в данной модели является поощрение за реализацию программы наставничества, а также признание профессионального мастерства педагога, возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.

Значимой мотивацией для наставника будет получение ценных и подготовленных кадров, а со стороны обучающихся выстраивание вертикали отношений с наставником.

Этапы организации и внедрения наставничества

В ДОО этап завершения наставничества включает составление наставником характеристики на студента, а студент в свою очередь заполняет дневник практики.

Завершение взаимодействия «наставник – наставляемый» в ДОО происходит после представления конкретных результатов взаимодействия, например, **предзащита выпускных квалификационных работ**.



Результаты деятельности по наставничеству «работодатель-студент» на заключительном этапе:

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



Форма наставничества «студент – обучающийся»

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

С сентября, 2019 года на базе нашего ДОО начала работу кафедра ГАПОУ НСО НПК № 1 им. А.С. Макаренко.

Целью работы данной кафедры является апробация учебно-практического пособия «Применение портфолио в дошкольных учреждениях».

Форма наставничества «студент-обучающийся» звучит в нашей ДОО как «студент-воспитанник» и реализуется через технологию работы с портфолио дошкольника.

Основная идея данной формы наставничества состоит в следующем:

Технология портфолио — это одно из современных направлений работы, которое наиболее полно подходит для формирования у ребенка осознанного отношения к себе, к своим талантам, склонностям, особенностям обучения. Данная форма наставничества позволяет раскрыть у дошкольников собственный потенциал.

Задачи взаимодействия:

- развитие гибких навыков (коммуникация, целеполагание, планирование, организация).

Результаты правильной организации работы наставников:

- активное развитие гибких, необходимых для гармоничной личности, навыков;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.
- Создание продукта детской деятельности – портфолио.

Форма наставничества «студент – обучающийся»

1. Этап Подготовка условий для запуска программы наставничества

2. Этап формирования базы наставляемых и наставников

Студенты знакомятся с воспитанниками в неформальной обстановке, наблюдают за ними и выбирают с кем из воспитанников будет вестись работа по данному направлению.



Форма наставничества «студент – обучающийся»

3. Этап обучения наставников

Установочный семинар: «Технология портфолио как эффективный инструмент целостной системы оценки качества образования»

4. Этап формирования наставнических пар / групп

Студенты вместе с воспитателями определяют воспитанников, с которыми будет проводиться работа по наставничеству «студент-обучающийся», проводят индивидуальные беседы и получают согласие на сотрудничество с родителями воспитанников.



Форма наставничества «студент – обучающийся»

5. Этап организации работы наставнических пар / групп

Главная задача данного этапа - закрепление продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Время для работы по наставничеству «студент-воспитанник» мы определили утром, после образовательной деятельности, перед прогулкой.

Затем, в тихий час, студенты и воспитатели обсуждают услышанное и записывают результаты ребенка в соответствующий раздел его портфолио.

«Час портфолио» проводится 1 раз в неделю по четвергам (перед обедом).

С каждым ребенком обсуждаются результаты, присоединяются вкладыши с фиксацией данных результатов (фотографии, рисунки, размышления).

Форма наставничества «студент – обучающийся»

ЧАС ПОРТФОЛИО



5. Этап организации работы наставнических пар / групп

A photograph of a child's playroom featuring a large dollhouse. Two young girls, dressed in light blue shirts and pink aprons, are engaged in a hair salon role-play. One girl stands holding a pink toy hair dryer, while the other sits in a pink salon chair with her back to the camera. The dollhouse is green and has a large mirror reflecting the scene. On the counter, there are various toys including a pink hairbrush, a silver bowl, and a pink container. To the right, a display board shows many small, dark, oval-shaped objects. In the background, a green sofa and a window with yellow curtains are visible.



Форма наставничества «студент – обучающийся»

5. Этап организации работы наставнических пар / групп

Студентами педагогического колледжа № 1 им. А.С. Макаренко были выбраны следующие направления работы по наставничеству с дошкольниками:

«Портфолио как условие развития самостоятельности детей»

Проблема: как развивать самостоятельность детей дошкольного возраста посредством технологии портфолио?

Качественное дошкольное образование – это такое образование, получив которое, ребенок дальше может учиться всю жизнь. Для формирования данной способности студенткой была выбрана тема работы по наставничеству с дошкольником:

«Использование портфолио в формировании представлений о цели детей 6-7 лет»

Еще одной актуальной темой во время реализации формы наставничества «студент-воспитанник» стала тема:
«Формирование представлений о себе у детей 5-6 лет посредством технологии портфолио»

Цель: выявление специфики портфолио и его применение в формировании представлений о себе у детей 5-6 лет.

В начале работы с детьми студенты определяют показатели диагностики развития тех или иных навыков, далее выбирают разделы портфолио, заполняя которые, можно наиболее точно получить качественные результаты по развитию того или иного навыка или компетенции у воспитанника.

Затем студенты разрабатывают планы индивидуальной работы и подбирают соответствующие методики проведения и ведут работу с портфолио.

Форма наставничества «студент – обучающийся»

5. Этап организации работы наставнических пар / групп

Направления работы по наставничеству студентов с дошкольниками:

«Портфолио как условие развития самостоятельности детей»

«Использование портфолио в формировании представлений о цели детей 6-7 лет»

«Формирование представлений о себе у детей 5-6 лет посредством технологии портфолио»



Форма наставничества «студент – обучающийся»

6. Этап завершения программы наставничества в образовательной организации

Каждый ребенок имеет возможность презентовать свое портфолио.

В центре социально - эмоционального развития ребенку предоставляется возможность рассказать о себе, о своих достижениях, показать продукты своей деятельности.



6. Этап завершения программы наставничества в образовательной организации

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

Однако применение портфолио только тогда отвечает этому требованию, когда соблюдаются все этапы работы над данной технологией.

Трансляция опыта по внедрению наставничества

1. Выступления участников кафедры по итогам исследовательской деятельности работы над технологией Портфолио:

- «Этическая беседа как средство развития культуры общения»
- «Использование Портфолио в формировании представлений о цели детей 6-7 лет»
- «Портфолио как условие развития самостоятельности у детей 6-7 лет»
- «Портфолио дошкольника как инновационная технология в ДОУ»
- «Проект «Я! Детское портфолио»

2. Публикация статей в журнале «Управление развитием образования», ГЦРО, г. Новосибирск

- «Портфолио дошкольника как инновационная технология в ДОУ», воспитатели Кузьмина Е.Э., Куликова Л.В.
- «Некоторые эффективные приемы создания портфолио дошкольника», воспитатели Покидова О.В., Гусейнова Н.А.
- «Технология портфолио как один из инструментов системной модели управления качеством образования в дошкольной образовательной организации», старший воспитатель Запрудская Е.А.

3. Семинар в рамках сетевой инновационной площадки в Новосибирском педагогическом колледже им. А.С. Макаренко, выступление: «Деятельность воспитателя по использованию технологии портфолио дошкольника»

4. Районное методическое объединение старших воспитателей, представление опыта работы ДОО по теме: «Технология портфолио как один из инструментов системной модели управления качеством образования в ДОО»

5. Областная студенческая научно-практическая конференция «Первые Макаренковские чтения», работа студентов НПК и педагогов ДОО на секции базовой кафедры по теме: «Оценка качества дошкольного образования», «Технология портфолио как средство развития дошкольников»

6. Региональный проект «Интерактивное министерство», представление опыта работы по теме: «Современные образовательные технологии в дошкольном образовании НСО»



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.



г. Новосибирск
Первомайский район
ул. Маяковского, 6/1
тел/факс 337-03-80
337-07-84