

**Краевое автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«АЛТАЙСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
ИМЕНИ АДРИАНА МИТРОФАНОВИЧА ТОПОРОВА»**

**Наставничество.
Опыт и начало пути в профессию**

Сборник методических материалов

Барнаул 2023

УДК 377
ББК 74.204
М 52

*Автор образовательной инициативы, руководитель проекта
«Наставничество. Опыт и начало пути в профессию»
М. В. Дюбенкова, директор КАУ ДПО «АИРО им. А. М. Топорова»*

Рецензенты

С. А. Орлова, консультант отдела организации общего образования и оценочных процедур Министерства образования и науки Алтайского края;

О. А. Плешкова, заместитель директора КАУ ДПО «АИРО имени А. М. Топорова»

О. А. Заровняева, главный специалист МКУ «Управление образования Администрации г. Бийска»

Автор-составитель

О. Р. Меремьянина, канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой дошкольного и начального общего образования, Почетный работник общего образования РФ

Меремьянина О. Р.

М 52 Наставничество. Опыт и начало пути в профессию :
сборник методических материалов / автор-сост. О. Р. Меремьянина. — Барнаул: КАУ ДПО «АИРО им. А. М. Топорова»,
2023. — 124 с.

Сборник методических материалов представляет опыт работы по руководству и управлению процессом организации наставничества, сложившийся в региональной практике дошкольного образования.

В статьях сборника описываются процессы зарождения и становления наставничества с учетом реальных образовательных ситуаций, кадровых условий, традиций, профессиональных затруднений педагогов, успешного многолетнего опыта.

Публикуемые материалы целесообразно использовать как эффективный ресурс в Год педагога и наставника.

УДК 377
ББК 74.204

© КАУ ДПО «АИРО имени
А. М. Топорова», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

<i>О. Р. Меремьянина</i> Наставничество: История становления и современная образовательная практика	5
<i>Е. В. Воцилова</i> Наставничество как форма поддержки молодых руководителей.....	12
<i>И. Г. Сайфуллина</i> Менторинг как форма управленческого наставничества в формате заведующий — педагог — старший воспитатель.....	22
<i>Е. С. Кошкарлова</i> Наставничество как форма сопровождения процесса развития профессиональных компетенций молодых педагогов дошкольной образовательной организации.....	27
<i>Т. П. Гречишкина</i> Как помочь молодому педагогу пройти путь от новичка до мастера?.....	32
<i>В. В. Крюкова</i> Наставник — координатор и логист разновозрастной конкурсной команды исследователей в дошкольном образовательном учреждении.....	35
<i>С.В. Новичкова, И.В. Федак</i> Школа молодого педагога: преодоление затруднений, становление, развитие профессиональных компетенций, активизация профессионального роста.....	47
<i>Т. Д. Вишневская</i> Реверсивная модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении.....	58
<i>Л. В. Баева</i> Коллективные формы наставничества в организации проектной деятельности.....	73
<i>И. А. Анисимова</i> Наставничество в условиях цифровизации образовательной среды.....	80
<i>Т. Н. Еремина</i> Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации.....	85

<i>А. С. Ускова</i>	
Опыт наставничества в работе с семьями воспитанников.....	88
<i>О. В. Мефтохутдинова, М. Б. Сафронова, Н. Н. Ивачева, О. А. Кузнецова</i>	
Наставничество в организации совместной проектной деятельности.....	92
<i>Т. А. Мартынова</i>	
Наставничество — как способ преодоления языкового барьера в детском сообществе.....	102
<i>С. В. Чепель, О. В. Берстенева</i>	
Наставничество в системе коррекционной работы.....	109
<i>Н. Ю. Шефер</i>	
Документы и инструментарий для разработки и контроля реализации программы наставничества в образовательной организации.....	116

НАСТАВНИЧЕСТВО: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И СОВРЕМЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

О. Р. Меремьянина,

*канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой
дошкольного и начального общего образования
КАУ ДПО АИРО, г. Барнаул*

Один совет наставника может сэкономить годы ошибок!

Д. Майстер

Наставникам, хранившим юность нашу,
Всем честию, и мертвым и живым,
К устам подъяв признательную чашу,
Не помня зла, за благо воздадим.

А. Пушкин. 19 октября

Модель педагогического наставничества зародилась в древнем Риме. Так называли домашних учителей, заботившихся о просвещении своих учеников. Истории хорошо известен мудрый Ментор, персонаж древнегреческой мифологии, друг Одиссея, наставляющий, дающий советы и поучающий его жизни. Впоследствии имя Ментора стало нарицательным, а про человека, ведущего диалог в тоне наставления и поучения, стали говорить: «Впал в менторский тон».

Древнегреческий философ Сократ (469—399 гг. до н.э.) главной задачей наставника видел пробуждение внутренних сил наставляемого. Его беседы были направлены на помощь в «самозарождении» истины в сознании обучающегося посредством продуманных наставником вопросов.

Первый греческий мыслитель Платон (427—347 гг. до н. э.) подчеркивал, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребенка к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Французский философ Жан-Жак Руссо (1712—1778) отмечал, что самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником.

Позднее, наставничество стало проявляться не в форме обучения и назидания, а в «деловом» взаимодействии мастера и ученика, непосредственном обучении ремеслу. Смысл наставничества того времени заключался в умении провести подопечного «над пропастью», по «бездне» самых сложных моментов профессиональной деятельности. По убеждению Ж. Ж. Руссо, такая модель наставничества наиболее эффективна, так как «час работы мог научить большему, чем день объяснений».

Процесс становления наставничества в России тоже имеет свою вековую историю, в которой наблюдались и подъемы, и спады, и забвение.

В 1813 году по постановлению Министерства народного просвещения была введена должность надзирателя, наставника в учебных заведениях с целью неустанного наблюдения за учениками, изучения их поведения, поправки «делаемых ими ошибок», «внушения приличия и вкусов», «вкоренения в их сердца правил нравственности». А в русском литературном языке XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель».

Шло время, слово «наставник» постепенно вытеснялось из разговорной речи и в словаре С. И. Ожегова встречалось уже как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель».

Создатель русской педагогики как науки, К. Д. Ушинский (1824—1870) писал, что нельзя учителю гордиться собственной опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Обучение в формате текстов и лекций он ценил невысоко, считая живое общение более эффективным. По его убеждению, только в диалоге учитель может заразить ученика жаждой знаний и духовного роста, а потом показать ему пути для самообразования. Ушинский ввёл практику педагогических совещаний и учредил преподавательские конференции для обмена опытом.

В своих работах по педагогике Ушинский подчеркивал, что каждый народ обладает собственными установками и ценностями, которые передаются из поколения в поколение, а *«родной язык является величайшим народным наставником, учившим народ тогда, когда не было ещё ни книг, ни школ, и продолжающим учить его и тогда, когда появилась цивилизация»*.

Анализ исторических фактов «рождения педагогического мастерства и наставничества» дает основания полагать, что именно из осмысления и понимания собственного педагогического опыта, «хорошей практики» складывалось педагогическое мастерство И. Г. Песталоцци, А. С. Макаренко, Л. Н. Толстого, С. Т. Шацкого.

Идеи Л. Н. Толстого и его Яснополянская школа были особенно близки С. Т. Шацкому. «Не могу, конечно, не отметить того совершенно необычайного впечатления, которое произвела на меня Яснополянская школа в изображении Толстого» («Мой педагогический путь»). Многие идеи великого писателя-педагога С. Т. Шацкий воплотил в практику обучения и воспитания, эти идеи стали основой его педагогики.

Для большинства выдающихся отечественных педагогов, таких как К. Д. Ушинский, Л. Н. Толстой, Н. Ф. Бунаков, С. А. Рачинский, С. Т. Шацкий педагогическая деятельность не была ремеслом. Она была больше и выше, чем просто учительство, преподавание. Самые талантливые, самые незаурядные личности выбирали себе высокую и благородную цель в жизни: «Сделать как можно больше пользы для своего Отечества» (К. Д. Ушинский).

В России система наставничества зародилась в 20—30-е годы прошлого века. В эти годы в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате обучения в образовательных учреждениях, но и на производстве, в иных отраслях экономики. Движение наставничества широко пропагандировалось, проводились производственные слеты, совещания, лучших наставников поощряли, награждали.

Важную роль играло наставничество в становлении российской педагогики. Наставниками назывались лучшие и опытнейшие учителя. Особое значение наставничеству уделялось А. С. Макаренко (1888—1939). Педагогическое мастерство в понимании А. С. Макаренко — это «умение мастерски выполнять какую-либо работу, и другое — умение передать свое мастерство и сноровку другому человеку». Он подчеркивал: «Совершенно ясно — из одних книг мастерства не почерпнешь. Для этого нужен упорный труд, самостоятельный поиск, сотрудничество с опытными педагогами, особое мастерство наставника. ... Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы чело-

век не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более старых педагогов».

В 2018 году Президент России Владимир Путин, поручая возродить уникальную традицию передачи опыта и ценностей, заложенную в советское время, подчеркнул: «...каждый человек талантлив, а задача государства и общества заключается в том, чтобы помочь каждому понять, в чём этот талант, и создать все необходимые условия, чтобы он был».

Итак, что такое наставничество? У слова «наставничество» насчитывается 29 синонимов, что говорит о существовании данного термина во всех языках мира и использовании во всех сферах деятельности, но именно в профессии учителя наставничество приобретает особое значение.

Наставничество — одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.¹

Наставничество — один из способов организации преемственности поколений непосредственно в условиях производства. Постоянное шефство более подготовленного специалиста над молодым в интересах передачи ему своего профессионального опыта²

Наставничество — форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения наставничество — это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.³

Педагогическое наставничество (далее — наставничество) — разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями, не имеющими трудового стажа

¹ Воронин А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006.

² Социальная педагогика краткий словарь понятий и терминов. РГСУ. Москва, 2016.

³ Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). М.: Издательство ИКАР, 2009.

педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Педагогическое наставничество в привычном нам значении выстраивается в формате субъектно-субъектных отношений между наставником и наставляемым, функции которых определяются толкованиями понятий.

Анализ определений, заимствованных нами в разных источниках, дает право утверждать, что принципиальных расхождений и противоречий в сути нет. Основой определений является понимание наставничества как передачи опытными педагогами социально значимого профессионального и личностного опыта новым поколениям педагогических работников.

Отсюда следует, что наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики образования, а наставляемый — молодой, начинающий педагог, овладевший основами теоретических знаний о будущей профессии по программе педагогического колледжа или вуза. Попадая в образовательную организацию, он продолжает повышать свою профессиональную компетентность, квалификацию под непосредственным руководством наставника.

Анализируя сложившиеся ситуации, связанные с приходом в ДОО молодых специалистов, невольно задаешь себе вопросы: «С каким профессиональным ресурсом, навыками и умениями после нескольких лет обучения приходит сегодняшний педагог к детям, коллегам? Почему методике организации занятий, проведению режимных моментов молодого специалиста обучает наставник? По каким основаниям молодой специалист сразу определяется, как нуждающийся в наставнике, профессиональном сопровождении?»

Эти вопросы не задаются, и на них никто не ищет ответ. Априори считается, что молодой специалист без опыта работы в образовательной организации нуждается в поддержке и сопровождении опытного воспитателя.

Вместе с тем реальная практика показывает, что молодые специалисты умеют установить контакт с детьми и родителями, активно включаются в реализацию проектов, написание сценарных планов и проведение детских праздников, владеют ИКТ-

технологиями. Создание молодыми педагогами визуальных дидактических пособий — презентаций, видеороликов, видеороликов, обучающих видеоигр — повышают качество образовательной деятельности, помогают удерживать интерес детей на занятиях.

Опираясь на собственный опыт многолетней работы в детском саду, могу с уверенностью сказать, что не каждый педагог с большим стажем работы может стать наставником для молодого специалиста. Иногда отсутствие мотивации к профессиональному саморазвитию, нежелание выйти из привычной зоны комфорта, завышенная (заниженная) самооценка являются объективными основаниями не включения педагога в группу наставников.

Возвращаясь к вопросу: «Кто же может быть наставником?», невозможно дать однозначный ответ. В самом общем смысле наставник — это человек, передающий свой опыт и навыки, способствуя тем самым раскрытию потенциала другого человека. При этом стаж работы педагога имеет определенное, но не определяющее значение.

Сегодня наставничеству в образовательных организациях уделяется большое внимание. Многие руководители внедряют наставничество, стремясь сделать его частью корпоративной культуры, но при этом затрудняются с выбором той эффективной модели, которая соотносится с условиями дошкольной организации, учитывает профессиональные возможности и мотивацию опытных педагогов, способности и творчество молодых специалистов.

Одна из методик, помогающих руководителю сформировать мотивацию педагогов ДОО к менторингу (развивающее наставничество), — методика «Треугольник работы» наставника, изложенная Тимоти Голви в его книге «Работа как внутренняя игра». [4] Именно составление «треугольника работы», по мнению автора, помогает педагогу принять новую для себя роль наставника, а руководителю — правильно выбрать эффективную модель наставничества. Педагог может стать наставником, если в его стремлении присутствуют три вершины желаний: саморазвитие (обучение), удовольствие от того, чем он занимается, понимание (предвидение) результата.

Согласно советам Т. Голви, на этапе проектирования «треугольника» целесообразно использовать методику незаконченного предложения:

- Наставничество мне в радость, когда ...
- Собственное саморазвитие я вижу в том, что...
- Результат я вижу в том, что...

Если на этом этапе отсутствует хотя бы одна из вершин или она теряется по истечении времени, то роль наставника начинает его тяготить. Для этого важно периодически возвращаться к своему «треугольнику» и проверять, а все ли «вершины» есть, из чего они состоят?

Понять это помогают рефлексивные вопросы:

— про «удовольствие»: «Что мне нравится/может понравиться в процессе передачи своих знания и умений для других?». Для одних это может быть получение признания со стороны коллег, для других — проявление лидерских качеств, для третьих — повышение самооценки.

— про «обучение»: «Что нового я узнаю или получу?». Одни наставники в процессе наставничества развивают коуч-компетенции (учатся активному слушанию, умению задавать сильные вопросы, вести диалог), другие начинают разбираться в психологии, третьи обретают преподавательские навыки.

— про «результативность»: «Какой результат я хочу видеть через 3, 6, ... месяцев?», «Как я пойму, что наставничество было эффективным?».

Благодаря этим вопросам, заданным на этапе предварительного планирования, ожидаемые результаты будут очевиднее и, при необходимости, наставник может скорректировать выбранные методы, технологии, содержание.

В дошкольных образовательных организациях Алтайского края процесс наставничества активно развивается, обеспечивается содержательно и нормативно.

В данном сборнике «Наставничество. Опыт и начало пути в профессию» представлен опыт работы педагогов детских садов: анкеты и вопросники для выявления и анализа затруднений, рекомендации к выбору модели и форм наставничества, планы совместной деятельности наставника и наставляемого, персонализированные программы, материалы для проведения мониторинга результатов, необходимый пакет рабочей документации и др.

В год педагога и наставника преподаватели кафедры ДНОО запланировали ряд региональных мероприятий по диссеминации опыта наставничества: круглый стол «Наставничество в повыше-

нии качества реализации ФОП дошкольного образования. Итоги успешности»; стажерские практики; публикации лучшего опыта работы в научно-педагогическом журнале «Учитель Алтая».

Список литературы

1. *Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.* — URL: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2021/07/metodicheskie-rekomendacii-po-vnedreniju-regionalnoj-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf>
2. Ожегов, С. И., Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка имени В. В. Виноградова. — 4-е изд., доп. — Москва: Азбуковник, 1997.
3. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 11.05.2022 № 23-04/10/713 «О внедрении системы наставничества педагогических работников в Алтайском крае».
4. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала / Тимоти Голви ; пер. с англ. Т. Гутниковой. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
5. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», пункт 33.
6. <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/04/12/statya-istoricheskij-aspekt-nastavnichestva-kak>
7. <https://studfile.net/preview/1493204/>
8. <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/nepriyatie-peremen/>

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Е. В. Воцилова,
заведующий МБДОУ «Детский сад «Березка»,
с. Шипуново, Шипуновский район

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы учреждения образования. Наставничество в дет-

ском саду «Березка» мало чем отличается от классической концепции наставничества и своими корнями уходит в 2015 год. В этом году в учреждении была разработана программа «Молодой специалист — перспективное завтра», издан первый приказ о создании шефских пар, утверждено положение, хотя и до этого времени наставничество в учреждении существовало, но оно носило спонтанный и бессистемный характер.

А теперь об особенностях... В последние годы тема реорганизации детских садов стала наиболее актуальной. В 2015 году к нашему детскому саду присоединили 8 детских садов-филиалов, расположенных в селах нашего района.

Ни для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. И это — СПЕЦИАЛИСТ. А что делать, если в детский сад на должность руководителя нашелся просто человек без стажа работы в образовательном учреждении, с наличием высшего образования, с большим желанием работать и большой любовью к детям? Как это произошло и в нашем случае. Пройдя путь реорганизации, бывшие заведующие, испугавшись неизвестности и трудностей, ушли на заслуженный отдых, а найти в селе специалиста с высшим образованием, да еще и с педагогическим, оказалась задача непосильная, поэтому пришлось решать вопросы, опираясь на конкретную ситуацию каждого филиала. Кроме этого, возникают и вторичные проблемы: нагрузка, ложащаяся на плечи начинающего руководителя, часто пугает молодого сотрудника, и объем работ кажется непосильным. Особенностью труда начинающего заведующего филиалом является то, что он с первого дня работы имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и руководители, педагоги с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от него безупречного профессионализма.

Мне как руководителю детского сада с филиалами не просто найти и привлечь молодых специалистов, удержать их на этом поприще в должности руководителя филиала, помочь адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Была разработана и опробована система индивидуальной работы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых и начинающих руководителей. На мой взгляд, данная система работы заслуживает внимания, обобщения и распространения в педагогическом сообществе. Мне данную проблему пришлось решать самостоятельно, опираясь на свою интуицию и педагогический опыт, т. к. описания и распространения подобного опыта не было найдено.

За 13 лет деятельности в должности руководителя и наставника через разработанную и действующую систему наставничества мною проведено 4 заведующих филиала, не имеющих опыта работы в детском саду.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего руководителя были разработаны мероприятия, которые впоследствии оформлены в алгоритм по организации сотрудничества:

ЗНАКОМСТВО	Понять, чем участники будут полезны друг другу. Договориться о следующей встрече.
ПРОБА ПЕРА	Решение пробной задачи. Проверка — смогут ли участники сработаться.
ПЛАНИРОВАНИЕ	Определение форматов встреч, целей, задач, сроков и т. д.
СЕРИЯ ВСТРЕЧ	Мотивирующее, взаимообогащающее сотрудничество.
ИТОГОВАЯ ВСТРЕЧА	Рефлексия, обратная связь, благодарность.

На основании вышеизложенного были выделены основные этапы и содержание деятельности заведующего как наставника:

- проведение первичной стажировки вновь назначенного руководителя — один месяц;
- вхождение в профессию (формирование у молодого специалиста профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) — один год;
- промежуточный анализ работы — через год;
- самосовершенствование и саморазвитие молодого руководителя, повышение его квалификации (освоение новых педагогических методик, активное освоение приемов ра-

боты с детьми, коллегами, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) — на протяжении первых пяти лет.

I этап. Стажировка

Стажировка — самый сложный период как для новичка, так и для наставника, помогающего ему адаптироваться.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа включает в себя:

- беседа-знакомство с начинающим и молодым руководителем для определения направлений работы;
- знакомство с детским садом, представление молодого специалиста коллективу филиала, родителям и коллегам всего учреждения;
- создание базы данных о начинающем руководителе филиала;
- анкетирование с целью изучения затруднений начинающего руководителя по организации современного качественного образования;
- диагностика изучения методических потребностей начинающего руководителя;
- изучение нормативно-правовой базы, основ ведения документации;
- стажировка в группе у наставника по ведению ежемесячной документации;
- подготовка к проведению родительского собрания, освоение методики работы с обращениями родителей и педагогов.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. На данном этапе очень важно организовать встречи с психологом учреждения для того, чтобы вооружить начинающего специалиста методами и приемами эмоциональной саморегуляции. С этой целью в учреждении была разработана и внедрена программа по профилактике синдрома эмоционального выгорания «В гармонии с собой».

II этап. Вхождение в профессию

Вхождение в профессию — это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс апробируются и используются различные практики. Самые эффективные и продуктивные формы работы из традиционной системы — индивидуальные встречи и консультации с начинающим руководителем по индивидуальному плану развития на учебный год, групповые встречи, работа с опытными коллегами — административные совещания.

Административные совещания организуются в следующих направлениях:

- изучение нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность образовательного учреждения;
- проведение мониторинга профессиональных и информационных потребностей руководителей филиалов;
- информационно-консультационная деятельность;
- обновление содержания образования в соответствии с новыми требованиями при введении ФГОС ДО;
- изучение вопросов организации методической работы в образовательном учреждении;
- изучение вопроса организации мониторинга учебно-воспитательного процесса.

Имеющийся опыт показал, для осуществления наставнической деятельности мало быть опытным и высококвалифицированным руководителем со своей сложившейся системой педагогической деятельности, каждому наставнику необходимо развивать свой творческий потенциал, чтобы идти в ногу со временем и быть интересным и полезным своему подопечному. С этой целью я регулярно тестирую, изучаю современные формы и методы работы с кадрами, применяю в методической деятельности. Участие в конкурсах разного уровня позволяет знакомиться с опытом коллег и диссеминацией собственного опыта: X Всероссийский конкурс «Воспитатели России», номинация «Наставник — это призвание»; конкурс «Детский сад Алтая», номинация «Детский сад — лучшая мастерская педагогических кадров»; методическое объединение педагогических работников дошкольных образовательных учреждений Шипуновского района, тема «Система управленческих мероприятий в поддержке и закреплении молодых педагогов в образовательной организации», презентация опыта «Создание условий для формирования профессиональной компетентности молодых специалистов в условиях режима работы ДОУ»; размещение методического материала по настав-

нической деятельности в ДООУ на сайте учреждения, в разделе «Виртуальный методический кабинет» (<http://ds-berezka-ship.edu22.info/index.php/virtualnyj-metodicheskij-kabinet>); оформление стендового информационного пространства «Наставничество в ДООУ»; международный конкурс профессионального мастерства специалистов дошкольных образовательных организаций «Мастерство без границ», конкурсный материал «Семь идей наставничества»; региональная неделя народного просветителя в Алтайском крае «Школа наставничества» и др.

Практика показывает, что именно опыт участия наставника в конкурсах разного уровня по данному направлению дает ему возможность ознакомления с практиками и опытом наставнической деятельности педагогических работников других учреждений, перенять их опыт, использовать более эффективные формы и методы работы.

В последнее время традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. В работе с начинающими руководителями были апробированы и используются следующие инновационные практики:

- **Кейс-метод** — поможет самостоятельно проектировать образовательный процесс, благодаря методу у наставника сформированы комплекты материалов по сопровождению молодого специалиста (от диагностических методик по определению профессиональной компетентности начинающих педагогов до степени удовлетворенности условиями работы в МБДОУ). У подопечного сформирован **методический кейс** — комплексная методическая разработка молодого специалиста, куда входят конспекты занятий, развлечений и досугов, картотеки игр, прогулок, экспериментов и т. д. Молодой специалист пополняет кейс в течение всего периода наставничества.
- **Плейбук** (англ. *playbook* — «сборник пьес») — инструмент включает теорию и практику, на которую опирается наставничество. Он даст представление о роли наставничества для современного МБДОУ и через конкретные примеры покажет пути реализации поставленных целей.

- **Пит Стоп** (*Пит Стоп* — наставник или партнёр) — сегодня это наставничество здесь и сейчас, или наставничество по запросу. Наставником становится любой специалист дошкольного учреждения, а задача руководителя-наставника понять и организовать это в нужное время.
- **Наставничество посредством организации мероприятий.**
- **Творческое наставничество** — продолжение предыдущего метода. Здесь наставник — главный мотиватор с личным примером.
- **Таймлайн** (*линия времени*) — метод, где в хронологическом порядке представлены события, достижения или план действий, он используется на более поздней стадии вхождения в профессию, молодой специалист уже осознает, о чем идет речь, является соавтором данного плана действия.
- **Padlet** — это веб-стена для совместной работы наставника и молодого специалиста, на которую можно прикреплять фото, файлы, ссылки на странички в интернете, заметки.
- **Peardeck** — сервис интерактивных презентаций, слайды которых могут содержать изображения, текст, видеоконтент — с моей точки зрения, самый продуктивный метод для самостоятельного развития молодежи.
- **Интернет-серфинг** — поиск информации в интернете на заданную тему. Формат обучения заключается в использовании возможностей интернета. Наставник формирует задание для наставляемого, наставляемый самостоятельно осуществляет поиск информации.
- **Дайджесты со ссылками на полезные ресурсы.** Узнайте, какие темы актуальны для наставляемых (не только профессиональные, но и психологические). Дайджесты помогают людям быстрее найти ответы на интересующие вопросы, экономят их силы и время, позволяют проводить меньше времени онлайн. Помимо дайджестов с материалами, можно также собрать подборку бесплатных ресурсов для самостоятельного обучения (YouTube-каналы, подкасты, качественные блоги, платформы с открытыми курсами и так далее).

Именно на втором этапе и важна оценка наставником. Ежедневно молодой специалист испытывает потребность в общении с наставником, своевременной положительной оценке своего труда. Очень важно в этот период находиться на связи, уметь выбрать нужные слова и время для поддержки молодого руководителя.

III этап. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога

Этот этап характеризуется как процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами и главное отличие от предыдущего этапа — инициатором поиска путей профессионального роста становится молодой педагог.

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения педагогов. На этом этапе предлагается определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. И в этом поможет метод «Grow» или «самообразование». Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации. На этом этапе молодой руководитель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Метод «Открытый код» — создание портфолио (коллекция передовых и лучших практик, шаблонов и распространяемых по принципу «открытого кода» (свободное использование и право доработки) — даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого руководителя в процессе наставнической деятельности.

IV этап. Анализ результатов работы

Работа включает в себя:

- оценку деятельности молодого специалиста с детьми, родителями, коллегами;
- выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности». В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуаль-

- ных планов работы и развития, вклад в реализацию задач учреждения;
- определение перспектив дальнейшей работы с молодым руководителем;
- подведение итогов, выводы.

Даже при четком анализе, грамотном мониторинге и планировании работы наставника и подопечного четкого перехода с одного этапа на другой спрогнозировать невозможно и ненужно. Важно учитывать особенности и последовательность, помнить — никакой из этапов не пропускаем.

Новизна опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого руководителя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых специалистов к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии, с опорой в большей степени на использование современных виртуальных и дистанционных технологий.

Таким образом, хочется отметить, что 100 % начинающих руководителей успешно прошли и проходят адаптацию в ДОУ и остаются верны профессии заведующего филиалом и своему селу. Этому способствовали разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми руководителями; необходимый комплект документов наставника:

- памятка наставника;
- план реализации программы;
- диагностический инструментарий;
- индивидуальный план развития наставляемого;
- дневник наставника;
- анкета удовлетворенности наставника;
- анкета удовлетворенности наставляемого;
- отчет наставника;

А также:

- Грамотное применение кейс-метода в работе педагога-наставника.
- Построение успешной стратегии профессионального становления.

- Максимальная творческая самореализация и участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном и региональном уровне.

Список литературы

1. Багракова, А. Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. — 2008. — № 4. — С. 296-311.
2. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. — 2012. — № 7. — С. 16-24.
3. Ведерникова, Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. — М: МАНПО, 2010. — С.99
4. Вершиловский, С. Г. Учитель-методист — наставник стажера: книга для учителя, педагога / С. Г. Вершиловский. — Москва: Просвещение, 2003. — С. 210.
5. Коняева, А. П. Руководство для наставников // Организационная психология. — 2012. — Т. 2. — № 3. — С. 67-89.
6. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. — 2009. — № 7. — С. 63-65.
7. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной. — Москва: Рыбаков Фонд, 2016. — С. 153.
8. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — С.51.
9. Сергеев, И. С. Основы педагогической деятельности. — СПб.: Питер, 2004. — 316 с.: ил.
10. Столбова, Н. П. *Offline-наставник* : учебное пособие для молодых педагогов / Н. П. Столбова, М.А. Тихова. — СПб., 2016. — С. 105.
11. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. — 2011. — Т. 12. — № 2.

МЕНТОРИНГ КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМАТЕ ЗАВЕДУЮЩИЙ — ПЕДАГОГ — СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

И. Г. Сайфуллина,

заведующий МБДОУ «Детский сад № 57», г. Бийск

Ищите себе такого наставника,
который уже добился того, о чем мечтаете вы.
Ищите наставника, который уже стал тем,
кем бы вы желали видеть себя.

Ренди Гейдж

Тема наставничества была очень популярна в 70—90-е годы прошлого века, и сегодня, в век инноваций, к ней возвращаются снова — причем на самых высоких уровнях. В Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» одним из ключевых направлений является развитие управленческого и педагогического потенциала, а 2023 год призван признать особый статус профессии педагога-наставника. Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70 % обучающихся педагогических работников образовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Особое значение в профессиональной деятельности руководителя образовательной организации имеет менторинг (развивающее наставничество), способный преобразовывать смысло-жизненные ориентиры менти-педагога, отвечать на мировоззренческие вопросы современного общества, улучшать качественный уровень профессионально-значимых компетенций педагога, трансформировать и преобразовывать профессиональную деятельность руководителя образовательной среды. Менторинг, главным образом, направлен на подготовку менти (подопечного) к руководящей должности.

П. Майер говорил: «Менторинг — это техника передачи педагогического опыта и умений в условиях поддержки педагогов образовательной среды, а также неформальный инструмент для достижения лидерского развития».

Действительно, менторинг есть проявление лидерства, и во многих образовательных организациях он становится частью образа жизни руководителей.

Выделяются ключевые характеристики менторинга, конкретизирующие процесс передачи опыта и задающие отличие развивающего наставничества от других практик:

1. Подготовка не просто рабочих кадров, высококлассных специалистов.

2. Нет явного разделения на обучающего и обучаемого. Ментор, как правило, только задает тон «благородного профессионализма», делает наводящие замечания и подталкивает менти к управленческим выводам и значимым решениям.

3. Акцент на долгосрочном личностном развитии (а не краткосрочных задачах), помощь в определении направления этого развития.

4. Передача не только профессиональных лайфхаков и корпоративных стандартов, но также ценного личного жизненного опыта. Это помогает менти понять свое место в профессии.

Менторинг может быть организован в разных форматах: руководитель — педагог, педагог — педагог, педагог — ребенок, педагог — родитель. В нашей образовательной организации активно внедряется опыт управленческого наставничества: руководитель — педагог — старший воспитатель.

В развивающей наставнической деятельности руководителя используются модели деятельностного сопровождения педагога:

- **Обращенное совместное действие** ментора и менти (лидерская модель организации совместной деятельности): наставник — лидер (организатор, направляющий), помогающий подопечному поставить и решить проблемы собственной профессиональной деятельности, задача которого реализовать конкретный профессиональный заказ (проблему, интерес) подопечного, помочь профессионально «вырасти» педагогу. Ментор может выступать здесь как наставник-коучер, который демонстрирует новый прием, как консультант, который помогает и консультирует в том, как преодолеть профессиональное затруднение, как наставник-разработчик, который вместе с менти разрабатывает проекты, программы, планы перспективного развития образовательной организации.
- **Открытое совместное действие** (партнерская модель организации совместной деятельности): наставник — партнер («значимый другой»), помогающий найти подопечному свою профессионально-карьерную траекторию на этапе совершенствования в профессии, а его

подопечный находится в позиции значимого и влиятельного участника производственной, инновационной и общественной деятельности. Данная модель реализуется, когда специалист, уже хорошо освоивший профессию, начинает самоопределяться и искать себя в других (смежных) сферах деятельности (инновации, социальные, образовательные практики). Ментор при этом помогает в реализации этих профессионально-личностных смыслов и обогащает в свою очередь собственный профессиональный опыт. Данной модели соответствует особый тип наставника — наставник-навигатор (направляющий движение), задача которого — помочь менти открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиваться, выстроить профессионально-карьерную траекторию. Важно, что на этом этапе у подопечного не только совершенствуются профессиональные навыки, но и формируются особые профессионально-личностные качества. Наставник-навигатор работает в режиме личного диалога с подопечным, дает ему возможность понять и развивать самого себя.

Таким образом, каждый наставник может варьировать модели взаимодействия ментора и менти. Именно соорганизация и взаимодополнительность разных моделей помогут не только закрепить человека в профессии, но и помочь ее освоить, а также найти в ней свой личностный смысл.

На всех этапах менторинга необходима поддержка и положительные взаимоотношения между ментором и менти. Необходимо учитывать, что в любом обучении и сопровождении присутствует человеческий фактор. Ученые-практики выделяют несколько моделей общения между ментором и менти: общение-коррекция (владение приемами и знаниями специального характера в области технологии общения), общение-поддержка (мобилизация личностных качеств: эмпатия, чуткость, понимание), общение-снятие психологических барьеров (взаимная расположенность, обоюдная заинтересованность в совместной работе).

Менторинг, используемый в нашей образовательной организации осуществляется в рамках модели открытого совместного действия. Он проходит в формате выполнения рабочих творческих заданий, совместной реализации проектов, создании мотивации для активного участия в конкурсном движении, с обязательным с методическим сопровождением.

Руководитель может сопровождать сразу несколько педагогов, готовя специалистов, как в нашей практике, на должность старшего воспитателя.

Как правило, в образовательной организации в соответствии с локальными актами, регламентирующими службу наставничества, определяются несколько менторов. Деятельность их будет эффективной в том случае, если группа наставников представляет не совокупность разрозненных участников, а сплоченную команду. Обеспечение групповой сплоченности позволяет: эффективно удовлетворять потребность в общении, в самореализации, уважении участников группы наставников, усиливать мотивацию каждого быть членом группы наставников, создать условия для принятия эффективных групповых решений, повысить творческий потенциал участников группы. Для развития наставничества обычно разрабатывается план действий ментора и менти, который состоит из 5-ти самостоятельных фаз: планируй, делай, анализируй, рефлексируй, корректируй.

В заключение хотелось бы отметить, что «менторинг является инвестицией в долгосрочное развитие образовательной организации, ее «здоровьем», как утверждал профессор, писатель в области управления Дэвид Майстер. И мировая позитивная управленческая практика это подтверждает. Внедрение менторинга позволило нам оптимизировать деятельность нашей дошкольной образовательной организации, а именно процесс взаимодействия руководства с педагогическим коллективом, обрести единомышленников, создать сильную управленческую команду.

Список литературы

1. Габдулхаков, В. Ф. *Mentor-технологии подготовки учителей : монография.* — Казань: Казанский федеральный университет, 2018.
2. Гарифуллина, А. М. *Наставнический подход в контексте дошкольного образования: проблемы и перспективы / А. М. Гарифуллина, В. Ф. Габдулхаков, А. М. Гарифуллина // Материалы III Международной образовательной сессии «Высшая школа педагогики: Учитель, Воспитатель, Наставник».* — Вестник образования. — 2019.
3. Лазарева, М. В. *Материал из Справочной системы «Образование»/ М. В. Лазарева, В. Е. Ярцева.* — URL: <https://vip.1obraz.ru>.
4. Махмутов, М. И. *Педагогика наставничества / М. И. Махмутов, Н. М. Таланчук, А. А. Вайсбург и др.* — Москва: Сов. Россия, 1981.
5. *Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации / Авт.-сост. М. А. Габова.* — ГОУДПО «КРИПО», 2019.

**План мероприятий по менторингу
МБДОУ «Детский сад № 57»**

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
<i>Нормативное, организационно-информационное обеспечение</i>			
1.	Заседание творческой группы по подготовке и проведению менторинга образовательной организации	Сентябрь 2022	Заведующий, старшие воспитатели
2.	Утверждение плана мероприятий по работе наставнических пар. Создание приказов	Сентябрь 2022	Заведующий
3.	Реализация системы наставничества педагогических работников	В течение года	Старшие воспитатели, педагоги
4.	Проведение анкетирования, интервьюирования с молодыми специалистами	В течение года	Старшие воспитатели, педагоги
5.	Реализация планов образовательной работы по менторингу	В течение года	Старшие воспитатели, педагоги
<i>Работа наставнических пар</i>			
1.	Круглый стол «О роли наставничества в образовательном учреждении»	Октябрь 2022	Заведующий
2.	Коучинг-сессия для молодых педагогов «Профессиональный рост-мер»	Ноябрь - Декабрь 2022	Старшие воспитатели, педагоги
3.	Круглый стол «О роли наставничества в образовательном учреждении»	Декабрь 2022	Заведующий
4.	Коллективное творческое дело менторов и менти: работа в команде с использованием кейс-технологий	Январь 2023	Старшие воспитатели, педагоги
5.	Организация взаимопросмотров образовательной деятельности по разным образовательным областям	В течение года	Старшие воспитатели, педагоги

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
6.	Участие в городском конкурсе «Педагогический дуэт»	Февраль 2023	Старшие воспитатели, педагоги
7.	Педагогический квест «Зачем молодому педагогу функциональная грамотность»	Март 2023	Старшие воспитатели, педагоги
8.	Конкурс методических разработок наставнических пар «Педагогическая мастерская»	Март 2023	Старшие воспитатели, педагоги
9.	День открытых дверей: проведение мастер-классов молодыми педагогами «Мир, в котором мы живем»	Апрель 2023	Старшие воспитатели, педагоги
10.	Флешмоб «Вместе мы сможем достигнуть вершин!»	Май 2023	Педагоги

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Е. С. Кошкарлова,
старший воспитатель
МБОУ «Гимназия № 2», г. Бийск

В условиях модернизации системы образования России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Впервые приступая к профессиональной деятельности, любой специалист испытывает определенные страхи — пугает ответственность за принимаемые ежедневно решения, необходимость постоянного диалога с родителями воспитанников, не всегда положительно настроенных. Имеется и противоположная сторона затруднений — излишняя самоуверенность по причине не совсем объективной оценки

происходящего; сложности, которые возникают при необходимости посмотреть на возникающие проблемы с других сторон.

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

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. И руководитель образовательной организации, и старший воспитатель (методист) осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможны без оптимального подхода к работе с кадрами.

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству [1]. И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Идея создания нашей программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

История нашего учреждения началась в 1976 году. Сегодня в учреждении 16 групп для детей дошкольного возраста, две из которых — специализированной направленности для детей с общим недоразвитием речи. Активно осуществляется работа по обогащению предметно-развивающей среды, принимаются комплексные меры по совершенствованию методической рабо-

ты и условий труда сотрудников, поскольку данные факторы напрямую влияют на качество образовательных услуг.

Отличительной чертой нашего коллектива является его профессионализм и стабильность.

Среди наших коллег есть специалисты, проработавшие в учреждении более 10, 15 и даже 40 лет. Мониторинг движения кадров показывает, что более 30 % педагогов начали свою профессиональную деятельность в нашем коллективе и продолжают ее до сих пор. Во многом благодаря профессионалам, которые ввели молодых специалистов в профессию.

В каждом детском саду с годами складываются свои традиции, так или иначе связанные с воспитанием и обучением детей, а также традиции коллектива работников. Нашей доброй традицией стало наставничество. Сегодня мы смело можем сказать: у нас есть, у кого поучиться молодым специалистам, 70 % педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории. За этими цифрами стоит огромный профессиональный опыт и жизненный путь.

Методическая система работы с кадрами по наставничеству реализуется в форме программы «Наставник +». Данная программа представлена тремя основными модулями:

- изучение профессиональных интересов и затруднений,
- методическое сопровождение, включая педагогические практикумы, мастер-классы,
- диссеминация опыта, в том числе совместного (приложение).

Каждый молодой специалист закреплен за опытным наставником, который осуществляет методическую поддержку по созданию предметной среды, проектированию и анализу образовательной деятельности.

Первый модуль программы предполагает вводный инструктаж, сопровождающийся обязательной стажировкой. Приказом руководителя определяется опытный наставник, мероприятия которого посещает молодой специалист.

В нашем учреждении организуется обучение короткими циклами, когда опытный наставник приходит в группу начинающего специалиста и организует кратковременные фрагменты деятельности (культурно-гигиенические навыки, беседы и игровая деятельность в рамках утреннего и вечернего круга). Кроме того, дан-

ный этап содержит аналитическую деятельность наставника и начинающего специалиста, в ходе которой затруднения ранжируются по степени значимости и первоочередности решения.

Основная форма работы второго модуля — совместная деятельность наставника и молодого специалиста. Выбирается траектория курсовой подготовки в зависимости от контингента детей и профессиональных дефицитов. Несмотря на постоянное взаимодействие, ведущая роль здесь принадлежит процессам саморазвития и самосовершенствования. Основным этапом работы по продолжительности занимает один учебный год, но в некоторых случаях может занять более длительный период, решение об этом принимается заседанием кафедры дошкольного образования нашего учреждения.

Наша программа наставничества содержит аналитические материалы и примерные планы работы педагога наставника и молодого педагога.

Отдельно следует отметить наше общегимназическое мероприятие «Декада педагогического мастерства», которое традиционно проводится в марте. В течение 10 дней опытные наставники делятся своими наработками, организуя открытые просмотры непосредственно образовательной деятельности. Молодые педагоги приобретают демонстрационный опыт.

Диссеминация педагогического опыта, которая является одной из форм работы нашей программы на завершающем ее третьем модуле, предполагает обязательное участие в конкурсах профессионального мастерства.

И здесь у нас тоже сложилась добрая традиция — за 10 лет наши педагоги пять раз входили в тройку лидеров городского конкурса «Воспитатель года», три раза одерживали в нем победу и представляли наш город на региональном профессиональном конкурсе. А в 2015 году Марина Викторовна Тупикина одержала победу и представляла Алтайский край на Всероссийском уровне.

Еще одной нашей давней традицией является многолетнее сотрудничество с учреждениями высшего и профессионального образования нашего города. Более пяти лет гимназия является базовой кафедрой проектно-исследовательской деятельности по работе с дошкольниками, где организуются все виды практик дошкольного отделения КГБПОУ «Бийский педагогический колледж имени Д. И. Кузнецова».

Наш опыт показывает, что внедрение наставничества в работу по методическому и психолого-педагогическому сопровождению педагогов способствует уменьшению профессиональных дефицитов, а также сохранению стабильности педагогических кадров.

Список литературы

1. *Официальный интернет-ресурс Минпросвещения России.* — URL: <https://edu.gov.ru/national-project/>.

Приложение

МОДУЛИ	Анкетирование, беседы, самоанализ, рефлексия
1 • Сбор информации о молодом педагоге, вводный инструктаж, стажировка	Кратковременные циклы, просмотры
2 • Определение наставника, составление плана работы, направление курсовой подготовки	Мастер классы, просмотры, консультации
3 • Накопление теоретического и практического опыта работы	Праздники, развлечения, совместные проекты
4 • Описание и диссеминация опыта	Участие в конкурсном движении

КАК ПОМОЧЬ МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ ПРОЙТИ ПУТЬ ОТ НОВИЧКА ДО МАСТЕРА?

Т. П. Гречинкина,
*заведующий МБДОУ «Детский сад № 83»,
г. Бийск*

Определяющим условием развития любого образовательного учреждения является обеспечение его квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема привлечения специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования и соответствовать профессиональному стандарту «Педагог».

Поступление на работу молодого педагога одновременно и радость, и головная боль для руководителя. Как помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути?

Перед администрацией детского сада на этапе формирования кадрового состава стоит труднейшая задача не просто привлечения молодых специалистов, но и закрепление их в дошкольном образовательном учреждении.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами — выбираются такие формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Каждый молодой педагог закрепляется за педагогом-наставником и в своём профессиональном становлении проходит несколько этапов:

- Адаптация (вхождение в профессию, профессиональная адаптация).

Самый сложный период как для молодого педагога, так и для помогающему ему адаптироваться коллеге.

Один из основополагающих моментов на данном этапе — обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе, т. е. готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

На практике молодой специалист применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Уместно на этом этапе наставничества предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого воспитателя эмоционально, обеспечить ему чувство уверенности в его возможностях, выявить личностные качества и наладить личностный контакт. Важно повысить его значимость в педагогическом коллективе. Для этого необходимо дать возможность молодому специалисту проявить самостоятельность, инициативу, профессиональные качества, начать передавать ему небольшие по объему и энергозатратам поручения.

Руководству детского сада следует предупредить тотальный контроль наставника за молодым специалистом, проводить работу и с наставником на опережение возможных ошибок и чрезмерных установок в передаче практического опыта молодому педагогу.

- Фаза интернала (приобретение профессионального опыта) — процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе.

Педагог изучает опыт работы педагога наставника, опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, посещает открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, семинар для молодых педагогов, конкурсы профессионального мастерства.

Постепенно молодой специалист привлекается к показу образовательной деятельности с детьми на уровне детского сада, к проведению праздников и развлечений с участием детей и родителей.

Учится проводить анализ и самоанализ, пытается определить, найти свой стиль работы.

Наставляемый совместно с педагогом-наставником участвует в подготовке и проведении семинаров, мастер-классов, педагогических практикумов.

Тем самым молодой педагог получает опыт проведения публичных выступлений при поддержке опытного профессионала.

В свою очередь наставник также развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень и получает заслуженное уважение среди коллег.

На этом этапе старший воспитатель помогает молодому специалисту определить тему самообразования, над которой они будут

работать. Тема выбирается педагогом, исходя из его затруднений по какому-либо направлению работы или его интересов.

- Мастерство (квалифицированное выполнение трудовой деятельности), у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог использует в своей работе современные образовательные технологии. Роль наставника на этой ступени мотивация молодого педагога к участию в инновационной деятельности, конкурсном движении, подготовить к предстоящей аттестации, к созданию своего портфолио с педагогическими находками и достижениями. Это позволяет увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Руководство детского сада и педагогический коллектив рекомендует молодого педагога к участию в городском профессиональном конкурсе «Педагогический дебют», старший воспитатель осуществляет методическую поддержку и сопровождение конкурсанта.

Руководство детского сада поддерживает профессиональное становление педагога, используя материальные и нематериальные стимулы мотивации. На этом этапе возможен карьерный рост специалиста.

Конечно, время прохождения всех этапов сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

Представленная система работы с молодыми педагогическими кадрами не просто эффективная форма адаптации молодого специалиста, это ключевая стратегия в управлении образовательной организации и выстраивания эффективной кадровой политики.

Список литературы

1. *Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. — М., 2007.*
2. *Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. — М., 2004.*
3. *Белая, К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление педагогическим процессом по результатам / К. Ю. Белая, П. И. Третьяков. — М., 2010.*
4. *Васильева, А. И. Старший воспитатель детского сада / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. — М., 1990.*

5. Галицина Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. — М., 2004.
6. Лосев, П. Н. Управление методической в современном ДОУ. — М., 2005.
7. Майер, А. А. Управление инновационными процессами в ДОУ. М., 2008.
8. Симанов, В. П. Профессиональное мастерство педагога. — М., 2005.

**НАСТАВНИК — КООРДИНАТОР И ЛОГИСТ
РАЗНОВОЗРАСТНОЙ КОНКУРСНОЙ КОМАНДЫ
ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

В. В. Крюкова,
*старший воспитатель,
Станционно-Ребрихинский филиал МКДОУ
«Ребрихинский детский сад «Улыбка»*

Человек держится помощью, птица — крыльями.
Рус. пословица

Система наставничества, в моем понимании, представляет собой форму преемственности поколений в процессе передачи профессионального опыта, освоения инновационных технологий даже опытными педагогами, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров на селе. То очень актуально для сельских образовательных организаций, где дефицит педагогических кадров ощущается особенно остро. Каждый педагог-наставник находит свой путь и свои технологии взаимодействия с педагогами, воспитанниками и их родителями, ориентируясь на конкретные условия образовательной организации и индивидуально-личностные особенности подшефных. В процессе взаимодействия с педагогами и детьми ставлю цель — сопровождать, а не руководить, создавать в дошкольной организации условия для саморазвития каждого: педагога, воспитанника, родителя. Это совершенно новая педагогическая философия, технология и

практика. Мне очень близко понятие «тьютор». Это позиция преподавателя, который помогает обучающемуся строить индивидуальную образовательную траекторию (Н. И. Рыбалкина). Наставник, в моем понимании, пестун, тот, кто заботливо выращивает, воспитывает кого-либо, человек, который пестует (устаревшее толкование понятия).

В настоящее время достаточно много представляется методических разработок и локальных актов образовательных организаций по направлению «шефство-наставничество», что демонстрирует проработанность направления «формальное наставничество». Мой многолетний просветительский опыт дает основания говорить о том, что именно неформальное взаимодействие как с молодыми педагогами, так и с опытными, но начинающими осваивать новое для себя направление, командное живое дело является наиболее эффективным современным вектором наставничества, повышающим компетентность всех членов команды, в том числе и самого наставника. Технология организации неформального наставничества, особенно при проведении долгосрочных исследований с дошкольниками, мной не обнаружена, поэтому считаю представляемый опыт современным и актуальным.

Актуальность

Наш окружающий социальный мир быстро изменяется. Чтобы соответствовать современным требованиям, необходимо в нем ориентироваться и гибко менять содержание образования. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования одним из векторов таких изменений обозначил создание условий для развития различных форм детской активности, в том числе исследовательской, в целях успешной социализации и самопрезентации дошкольников. Современные реалии таковы, что от человека требуется не столько владение знаниями, сколько умение добывать эти знания самому, оперировать ими. А. И. Савенков, доктор педагогических, психологических наук, профессор кафедры психологии развития, отмечает, что ребенку легче постигать новое через собственные исследования, делая свои умозаключения на основе полученного опыта, а не получать знания в готовом виде. Мы убедились, что через использование такой культурной практики,

как исследовательская деятельность, в ребенке формируются все качества, необходимые современному человеку: умение нестандартно мыслить, решать поставленные проблемы, анализировать и делать выводы, работать в разновозрастной команде и т.д. В дошкольном возрасте вся деятельность ребенка подчинена познанию окружающего мира и себя в нем. Считаю, что помочь педагогам освоить это великое мастерство «растить юных исследователей» и есть задача наставника-мастера.

Проблемы, которые решает данный опыт наставничества

Практика методического сопровождения педагогического коллектива, организация мастер-классов для педагогов дошкольных организаций края, позволяет сделать вывод: большинство воспитателей, особенно начинающих, испытывает серьезные проблемы при организации длительных исследований с дошкольниками. Им необходима помощь квалифицированного наставника, который поможет в освоении технологии, адаптированной для дошкольных организаций.

С этой целью начинается знакомство с опытом взаимодействия наставника с командой в процессе организации долгосрочных исследований со старшими дошкольниками.

Ожидаемые результаты. Квалифицированные педагоги, используя предлагаемую технологию, смогут стать наставниками исследовательских команд в своих образовательных организациях. Педагоги и родители повысят педагогическую компетентность. Юные исследователи смогут получить опыт индивидуальных исследований и защиты своих работ на конкурсах разного уровня. Для всех участников команды будет создана «ситуация успеха» под руководством мастера. Эффективность опыта подтверждается результативностью участия одаренных воспитанников дошкольной организации в региональных и всероссийских конкурсах, ведь именно это цель работы команды исследователей под руководством наставника и критерий повышения компетентности каждого участника. (Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России №1155 от 17 октября 2013, регистрация в Минюсте РФ от 14 ноября 2013), 3.«Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы» Сборник тезисов XVIII Всероссийской с международным

участием научно-практической конференции для руководящих и педагогических работников, 4. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка имени В. В. Виноградова. — 4-е изд., доп. — Москва: Азбуковник, 1997).

Дело идет, как мастер поведет

Технологии наставничества, используемые в профессиональной практике. Технология наставничества, отработанная на практике, позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы. Каждая техника используется на разных ступенях профессионального роста воспитателя. Наставник ведет подшефного от ступеньки к ступеньке по пути профессионального роста, мотивируя его далее на обобщение передового опыта и личное участие в профессиональных конкурсах.

Правило № 1. «Не передавать свое, а формировать новый уникальный опыт созвучный опекаемому педагогу». (Ориентировано на технологию сопровождения). Содержание. Для того чтобы понять наиболее перспективные для этого воспитателя направления, искренне интересуюсь людьми, их жизненными ценностями и увлечениями, помогаю сформировать каждому педагогу собственный уникальный педагогический опыт. Уверена, что никакая деятельность не может быть прочна и результативна, если она не имеет основы в личном интересе каждого участника.

Правило № 2. «Традиция — это не сохранение пепла, а раздувание огня» (*техника «демонстрация»*). Содержание. Наставник показывает то, о чем говорит, собственным примером. Быть рядом в команде, заниматься вместе конкретным делом, которое стало традицией организации, видеть пример, коллег, получать общий результат. Вращивать, сберегать и актуализировать традиции — это мое самое важное направление. Каждый шаг вперед становится возможным только потому, что сделан предыдущий.

Правило № 3. «Веревка крепка с повивкою, а человек — с помощью» (*техника «посев», которая готовит педагога к изменениям*). Содержание. Подшефный педагог становится полноправным участником команды, которая реализует индивидуальный образовательный маршрут одаренного ребенка. Сов-

местная с наставником исследовательская деятельность с дошкольниками, консультации и разъяснения наставника, полученный качественный результат, создают «ситуацию успеха» и способствуют дальнейшему росту профессиональной компетентности подшефного в областях ранее ему недоступных.

Правило № 4. «*Всякий человек у дела познается*» (техника «катализация»: в моменты, когда изменения достигают критического уровня, обучение может углубиться). Содержание. Наставник может погрузить подшефного просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения или перестройку жизненных ценностей. Особенный вклад в саморазвитие каждого руководителя, педагога, ребенка, родителя вносит участие в профессиональных и творческих конкурсах. Высокие конкурсные достижения — сильнейший стимул для дальнейшего профессионального роста.

Правило № 5. «*Брод хвалят после того, как переправятся, урожай — когда в закрома насыпят*» (техника «сбор урожая» применяется для осознания достижений, подведения итогов). Содержание. Наставник должен постоянно видеть перед собой возможные перспективы профессионального роста подшефного педагога. Очень важное слово здесь «возможные», то есть выбор всегда за тем, кого наставляют. Подводя итоги законченного проекта, предлагаются несколько путей дальнейшего развития, выстраиваются перспективы.

Наставник — координатор и логист команды

Логист-специалист, который обладает экспертными навыками для организации движения команды по оптимальному маршруту и в установленные сроки. Это профессионал, который управляет потоками ресурсов: человеческих, материальных, информационных, временных. Качествами логиста должен обладать наставник исследовательской команды, так как естественно-научные исследования продолжительны и достаточно трудоемки, а исследовательская команда включает участников с разным уровнем компетентности, мотивации и решающих разные задачи.

Участники исследовательской команды: наставник, педагог, одаренный ребенок, родители. Задача наставника — делегировать полномочия, проектировать горизонтальные связи педагог-

родитель-ребенок, педагог-ребенок. Чем дольше наставник взаимодействует с педагогом в составе исследовательских команд, тем больше задач педагог начинает решать самостоятельно, растет его компетентность. Наставник — координатор взаимодействия членов команды, который грамотно распределяет посильные задачи между ними, периодически проводит общий сбор команды, чтобы каждый её член был в курсе общей деятельности и понимал важность и значение исследования в целом. Наставник включается в индивидуальное взаимодействие в самые важные моменты исследования, чтобы гарантированно получить высокий результат.

Логистика реализации исследовательского проекта команды и наставника с выходом на региональный конкурс

№	Этап. Задачи этапа	Содержание деятельности			
		Наставник	Педагог	Родитель	Дошкольник
1	Проблемный Определить тему исследования, выдвинуть гипотезу	Общее совещание команды (наставник, воспитатель, родитель), мозговой штурм. Задача наставника: создать работоспособную, мотивированную на высокое качество, команду. Выбор темы исследования — важнейший этап исследования, он во многом определяет будущую работу. Именно с этого должно начинаться исследование			
	1.Создание команды, мотивация. 2.Определение «зон ответственности» в проведении исследования. 3.Черновой набросок проведения исследования	Изучает уровень компетентности, личностные особенности педагога и родителя. Предлагает перечень тем исследований, аргументирует с разных позиций. Подводит итоги моз-	Воспитатель, анализирует предложенные темы с позиций интереса детей к данному направлению, собственного интереса, имеющихся условий. Предлагает другие темы, которые заинтересовали его, детей	Обсуждает предложенные темы, высказывает идеи, рассказывает, какую помощь могут оказать родители в проведении исследования	Ребенок-главный участник команды. В процессе исследовательской деятельности выполняет сложные эксперименты

№	Этап. Задачи этапа	Содержание деятельности			
		Наставник	Педагог	Родитель	Дошкольник
		гового штурма			
2	Подготовительный	Подготовка исследования. Наставник взаимодействует с педагогом и родителем либо отдельно, либо только с педагогом, который включает родителя в процесс подготовки, исходя из возможностей семьи. Модель зависит от квалификации и личностных коммуникативных возможностей педагога			
	1. Организация сбора информации 2. Определение круга людей (специалистов, кого можно подключить) 3. Подготовка исследуемых материалов	Формирует банк информационных материалов. Определяет объем необходимой подготовки. С педагогом обсуждает распределение обязанностей для каждого члена команды	Участвует в сборе информации. Начинает подготовку, материалов и оборудования. Привлекает специалистов. Взаимодействует с родителями и ребенком	Участвует в подготовке исследования, в изготовлении или подборе необходимого оборудования. Посещает с ребенком территории, необходимые для заготовки материалов для исследования	Ребенок с детьми группы готовит, например, семенной материал, таблички для лотков указатели, дневник исследователя (детский). Заготавливает с родителями необходимые материалы в природе
3	Реализация исследования	Исследование проводится со всей группой дошкольников. Как правило, оно носит масштабный характер (посев полянок на поле) и одному дошкольнику не под силу справиться с объемом работы. Образовательный результат тоже получают все дети, активные участники, которые участвуют в поиске решений проблем и в анализе полученных результатов			
	1. Утверждение плана исследования,	Консультирует педагога по ключевым	Проводит с детьми группы исследование.	Выполняет домашнее задание с ребенком	Воспитанник является помощником пе-

№	Этап. Задачи этапа	Содержание деятельности			
		Наставник	Педагог	Родитель	Дошкольник
	<p>опытов, которые необходимо провести.</p> <p>2. Определение периодов, критериев для замеров.</p> <p>3. Разработка шаблона и ведение дневника исследования (сбор и анализ данных)</p>	<p>чевым направлениям исследования.</p> <p>Обсуждает с педагогом, перечень опытов.</p> <p>Контролирует периодически, подключается в проблемных ситуациях</p>	<p>Фиксирует вместе с детьми результаты в дневнике.</p> <p>Осуществляет фотофиксацию.</p> <p>Взаимодействует с родителем, знакомит с результатами каждого этапа.</p> <p>Подключает наставника в проблемных ситуациях</p>	<p>(проводит определенные опыты по плану исследования).</p> <p>Представляет фото— и видеоматериалы</p>	<p>дагога и входит в состав группы по выполнению основных работ и замеров результатов.</p> <p>Заполняет детский дневник исследования</p>
4	Итоговый	<p>Анализ и подведение итогов, как правило, самое проблемное направление для воспитателей, особенно если темы исследования предполагают открытие новой информации, в том числе и для педагогов. Полученные результаты могут быть противоречивыми, могут серьезно расходиться с гипотезой. Здесь очень важно подключиться наставнику, имеющему опыт данного направления</p>			
	<p>1. Подведение итогов.</p> <p>2. Сравнение и анализ полученных результатов</p>	<p>Осуществляется в паре наставник-педагог.</p> <p>Анализируется «Дневник исследователя».</p> <p>Составляется таблица сравнительных результатов, по критериям, которые были обозначены в начале исследования.</p> <p>Оформляются краткие выводы и рекомендации, анализируется соответствие их гипотезе</p>	<p>Знакомится с результатами исследования.</p> <p>Обсуждается маршрут подготовки к конкурсу</p>	<p>Коллективное обсуждение итогов исследования с детьми группы, по фотоматериалам.</p> <p>Проведение мастер-класса юным исследовате-</p>	

№	Этап. Задачи этапа	Содержание деятельности			
		Наставник	Педагог	Родитель	Дошкольник
					лем для своей группы

Конкурс. Индивидуальный маршрут для юного исследователя

1	Оформление исследовательской работы	Оформляют наставник и воспитатель в паре. Предлагает педагогу шаблон авторских схем, таблиц	Разрабатывает разделы исследовательской работы по поручению наставника (описание опытов, по предложенной схеме)	Оформляет приложения к работе (буклеты, брошюры, памятки) Готовит фотоальбом исследования с ребенком	Оформляет вместе с мамой и воспитателем детский «дневник исследователя» с рисунками, схемами, фото-материалами
2	Подготовка презентации	Консультирует педагога по плану оформления, оказывает необходимую помощь	Готовит презентацию вместе с ребенком, отбирает картинки, пиктограммы	Наставник консультирует родителя по презентации, по вопросам подготовки ребенка к конкурсу	Презентация составляется вместе с ребенком. Проводятся беседы с ребенком по отдельным опытам, представленным на слайдах
3	Подготовка сопровождения исследовательского проекта для юного исследователя	Готовит наставник совместно с педагогом. С учетом индивидуальных особенностей ребенка, его сильных сторон, включая мотивационные моменты: загадки, стихотворения, притчи, театральные приемы; при-		С подготовленным сопровождением знакомится родитель. Обсуждаются са-	С конкурсантом наставник проводит «пробы» самых сложных мест. По воз-

№	Этап. Задачи этапа	Содержание деятельности			
		Наставник	Педагог	Родитель	Дошкольник
		влекая воспитателя (делаются пометки, как в сценарии, в том числе и для родителя)		мые важные моменты подготовки	возможностям ребенка проводится коррективная работа
4	Подготовка дошкольника к презентации проекта на конкурсе	<p>Объединение команды. Начинается подготовка дома и с педагогом. Подключается наставник на этапе корректировки. На этапе заключительной подготовки ребенка включается наставник в присутствии педагога. Для подготовки предусматривается длительное время. Важная часть (мотивационная) — игровая, с элементами театрализации, выразительным чтением, жестами. Дошкольнику должно быть интересно.</p> <p>Заключительный сбор команды. Обсуждение стратегии участия в конкурсе</p>			
5	Итоги и перспективы	<p>После участия в конкурсе команда обсуждает итоги, наставник знакомит с перспективами: в каких региональных мероприятиях можно принять участие, какие исследования возможно еще провести в продолжение начатого направления. Педагог в творческой паре с наставником оформляет и представляет передовой опыт на региональные и всероссийские конкурсы методических материалов, разработок, готовит публикации (методическая компетентность). Готовится публикация в СМИ о работе и результатах команды, отмечается вклад родителей в общее дело</p>			

Выводы. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям.

- Представленная модель организации исследовательской деятельности, дает возможность результативно работать с одаренными дошкольниками, начинающим педагогам под руководством опытного наставника в любой дошкольной организации.
- Постепенное вовлечение педагога, работа в паре, совместное решение проблем, оформление исследовательской работы, делегирование полномочий все более значимых от

- исследования к исследованию до полной самостоятельности является очень эффективной формой роста профессиональной компетентности.
- В ситуации конкурсного успеха у педагога «вырастают крылья», и он берется за сложные для воспитателей-практиков направления: написание статьи, методической разработки и т.д. Тем самым создаются условия для аттестации на более высокие квалификационные категории.
 - Уровень взаимодействия с семьей в исследовательской команде демонстрирует возможности, которые недостижимы при стандартной организации учебного процесса. Родители, мотивированные на достижение высокого результата их ребенком, становятся не только полноправными участниками команды, но показывают пример своих максимальных возможностей.
 - Педагогическое сообщество лихорадочно ищет современные нетрадиционные формы вовлечения родителей в образовательный процесс. А здесь создаются условия, когда наставник, педагог, родители и ребенок становятся единым творческим коллективом единомышленников, командой исследователей, где каждый выполняет свою работу, направленную на общий результат. Таким образом, создается развивающая образовательная среда, в которой все участники образовательных отношений — педагоги, дети, родители — получают импульс для собственного развития, каждый на своем уровне.

Результативность опыта.

Критерии:

1. *Результативность участия ДОО в инновационной деятельности по теме.* В 2018 году опыт ДОО по теме «Организация экспериментальной деятельности эколога-этнокультурной направленности на учебно-опытном участке дошкольной организации» был включен в Краевой банк лучших педагогических и управленческих практик.

2. *Результаты участия в конкурсах воспитанников ДОО.* За период с 2014 года воспитанники дошкольной организации приняли участие в 22 исследовательских конкурсах различного уровня, заняли 15 первых мест, 3 вторых и одно 3 место. В 2021 году на краевом слете агроэкологических объединений «Молодые хозяева Земли» регионального этапа Всероссийского конкурса «Юннат» выпускница дошкольной организации, ученица 1 клас-

са, с которой продолжено сотрудничество и осуществлялась подготовка к конкурсу, заняла 1 место в номинации «Сам себе агроном» в возрастной категории от 7 до 12 лет. В 2022 году в региональном этапе Всероссийского сетевого проекта по сортоиспытанию «Малая Тимирязевка» еще одна выпускница, ученица 1 класса, под руководством тех же наставников, заняла 3 место.

3. *Результаты роста профессиональной компетентности педагогов.* Подшефные педагоги, которые занимаются организацией исследовательской деятельности дошкольников под руководством Крюковой В. В., отмечены дважды премией Главы Ребрихинского района (2017 и 2020 гг.), дважды премией в Конкурсе на получение денежных поощрений, премией Губернатора Алтайского края лучшим педагогическим работникам, руководителям организаций, осуществляющим образовательную деятельность (2017 и 2019 гг.).

Список литературы и интернет-ресурсов

1. Кузусева Т. В., Копылова М. Е. Традиции организации: роль ценностей и норм в формировании организационной культуры предприятия сферы услуг. — URL: <https://port-u.ru/journal-u/statjoi/2426-traditsii-organizatsii>
2. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования. — URL: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2021/07/metodicheskie-rekomendacii-po-vnedreniju-regionalnoj-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf>
3. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка имени В. В. Виноградова. — 4-е изд., доп. — Москва: Азбуковник, 1997.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России № 1155 от 17 октября 2013 г., регистрация в Минюсте РФ от 14 ноября 2013).
5. Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. — URL: <https://rosolymp.ru/nastavnichestvo/images/material124.pdf>

**ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА:
ПРЕОДОЛЕНИЕ ЗАТРУДНЕНИЙ, СТАНОВЛЕНИЕ, РАЗВИТИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, АКТИВИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

*С. В. Новичкова, заведующий;
И. В. Федак, старший воспитатель,
МБДОУ «Детский сад № 9», г. Бийск*

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдёт этот период, зависит его дальнейший выбор, останется ли он в педагогической отрасли или уйдёт в другую сферу.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Молодые педагоги не владеют технологией педагогической деятельности, часто испытывают неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации.

Профессиональное становление молодого педагога во многом зависит от оказанной ему помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: заведующего, старшего воспитателя, коллег, родителей. Отсутствие такой поддержки может привести к конфликтным ситуациям, к сомнениям в профессиональной и личностной самостоятельности. В связи с этим для совершенствования подготовки молодого специалиста с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности разработана и реализуется программа «Школа молодого педагога «Шаг в будущее», направленная на создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов в условиях реализации ФГОС ДО.

Новизной практики для нашего ДОУ является то, что для повышения профессиональной компетентности молодых специалистов, используется системный подход. Это способствует молодому педагогу быстрее адаптироваться к работе в детском саду, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педа-

гогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

- Руководитель — молодой специалист.

Способ реализации целевой модели наставничества, нацеленный на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов

- Старший воспитатель — молодой специалист.

Выявление стартовых возможностей и потенциала педагога. Создание условий для легкой адаптации молодого педагога в работе, обеспечение его необходимыми умениями, знаниями, навыками организации воспитательно-образовательного процесса, знакомство с методическим кабинетом, с его программно-методическим обеспечением.

- Опытные коллеги — молодой специалист.

Оказание поддержки и помощи в планировании образовательной деятельности, организации режимных моментов, в использовании разнообразных приемов и методов педагогической практики.

- Наставничество в группе.

Происходит обучение молодых педагогов в рамках работы школы молодого педагога «Шаг в будущее». Педагоги получают теоретические знания, обучаются практическим навыкам по пяти образовательным областям.

- Ситуативное наставничество.

Консультирование молодых педагогов по возникающим вопросам, не входящим в рамки работы школы молодого педагога «Шаг в будущее».

Традиционная форма наставничества — просмотр деятельности педагогов-наставников молодыми педагогами.

Участие в работе школы молодого педагога «Шаг в будущее» принимает весь педагогический коллектив учреждения, руководство осуществляет старший воспитатель. Исходя из

опыта работы, педагогического стажа, индивидуальных особенностей педагогов, участники школы молодого педагога «Шаг в будущее» разделены на группы:

- наставники (педагоги, имеющие стаж работы более 8 лет);
- молодые педагоги (педагоги, имеющие стаж работы от года до 3 лет).

Используются следующие формы работы:

- семинары-практикумы, на которых молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих педагогических находках (проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах, проведение занятий по физическому развитию в разных возрастных группах и др.);
- мастер-классы. Теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы (проведение ООД по лепке в разных возрастных группах, проведение ООД по рисованию в разных возрастных группах, проведение ООД по аппликации в разных возрастных группах, Путь к успеху, педагогические приемы создания ситуации успеха);
- педагогическая мастерская (проектная деятельность с детьми дошкольного возраста. См. приложение 1);
- педагогическая лаборатория;
- круглый стол (обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением разнообразных приемов, решение педагогических ситуаций. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор);
- аукцион педагогических идей;
- тренинги;
- консультации специалистов;
- анкетирование, тестирование;
- консультации, беседы («Требования к организации развивающей предметно-пространственной среде в соответствии с ФГОС ДО и реализуемой программой», «Планирование воспитательно-образовательного процесса» (перспективное, календарно-тематическое), «Организация и проведение прогулки в разных возрастных группах», «Формы, методы и приемы, используемые при организации режимных моментов»);

- видеопросмотры («Формы, методы и приемы, используемые при организации режимных моментов», «ФЭМП в разных возрастных группах», «Ознакомление с окружающим в разных возрастных группах», «Особенности организации игровой (трудовой) деятельности в разных возрастных группах» и т. д.);
- индивидуальные консультации. Проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения;
- взаимопосещения, открытые просмотры образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты, научиться проводить анализ образовательного процесса.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики

- Педагоги легко адаптируются в коллективе, наблюдается успешное вхождение в профессиональную деятельность.
- Эффективные формы работы будут способствовать повышению профессиональной компетентности.
- Сформируются профессионально значимые качества, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
- Информационное пространство МБДОУ будет способствовать самостоятельному овладению профессиональными знаниями.
- Освоение педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической практики.
- В индивидуальной траектории профессионального развития педагога отражаются *три основных направления деятельности*:
 - Самообразование педагога.

Молодые педагоги ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

- Деятельность педагога в профессиональном сообществе.

Молодые педагоги транслируют опыт работы в конкурсах, конференциях, мероприятиях различного уровня («Педагогический дебют — 2022» (Диплом победителя), «Маленький пешеход» (2021, 2022), «Расти здоровым, малыш» (2022), городской фестиваль семейного творчества «Семейное созвездие» (2022), «Весна победы» (2022), краевой конкурс «Пин-код успешности», городской семинар для молодых педагогов «Шаги к успеху» (2022), «Фестиваль большой детской игры — 2022; Международный конкурс им. Л. С. Выготского (2022).

Молодые специалисты готовят воспитанников к участию в конкурсах различного уровня («Радуга талантов», «Сюрприз», «Экологический калейдоскоп», «Интеллектуальное многоборье», «Человек и природа», «Мечтай! Исследуй! Размышляй!» и т. д.).

- Участие педагога в методической работе образовательной организации.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОУ проводятся творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества, методические конкурсы. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов («Красный, желтый, зеленый», «Огород на окне» «Лучшее оформление развивающей предметно-пространственной среды группы, участка», «Новогоднее украшение группы» и т.д.);

На сегодняшний день в ДОУ молодые педагоги составляют 58,3 %, курсы повышения квалификации прошли 100 %, 25 % педагогов проходят процедуру аттестации в 1 и 2 квартале 2023 года. В учреждении сложилась система повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, администрации; созданы необходимые условия для реализации ФГОС ДО.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что работа в данном направлении способствует тому, чтобы из молодого специалиста «вырастет» молодой, перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Организация проектной деятельности в ДОУ в рамках программы школы молодого педагога «Шаг в будущее»

Педагогическая мастерская

*О. С. Поклонова, воспитатель
МБДОУ «Детский сад № 9», г. Бийск*

Цель: создать условия для повышения профессиональной компетенции молодых педагогов по внедрению технологии «метод проектов».

Задачи: совершенствовать педагогическое мастерство молодых воспитателей; способствовать развитию творчества и профессиональной активности педагогов в овладении технологией проектирования.

Оборудование: столы, стулья, проектор, ноутбук для презентации, две магнитные доски, ватман, фломастеры, клей, картинки для наклеивания в папках, цветы-эмоции на шпажках, цветочный горшок, надписи планирования, символы для сбора информации (лист подсказок и отдельными карточками, магниты, ноутбук с информацией по теме (папка «интернет»), энциклопедии и книги.

<i>Методы и приемы</i>	<i>Деятельность педагога</i>
Организационный момент.	— Уважаемые коллеги, приглашаю вас занять свои места за столами и для успешной совместной деятельности сначала сыграть в простую игру: Правило такое:
Мотивация на предстоящую деятельность.	Имя свое назови, Соседу руку протяни И улыбку подари.
Преподнесение новой информации.	— Уважаемые коллеги, у нас получился замкнутый круг. Это символизирует то, что нас объединяет одна цель — воспитание детей, помощь, поддержка, понимание детей на всех этапах их жизни.
Показ структуры проекта на слайдах.	Один из методов развития познавательной деятельности детей — это метод проектов. Этим мы сегодня и займёмся. Проект в детском саду — это специально организованный взрослым и выполняемый детьми комплекс действий, завершающийся созданием творческих работ.
Рассказ педа-	

<i>Методы и приемы</i>	<i>Деятельность педагога</i>
гога, показ слайдов.	Основная цель проектного метода в детском саду — развитие свободной творческой личности ребенка, которое определяется задачами исследовательской деятельности детей.
Рассматривание структуры проекта.	Задачи: — обеспечение психологического благополучия и здоровья детей;
Рассматривание знаков символов.	— развитие познавательных способностей; творческого воображения; творческого мышления; коммуникативных навыков
Показ образца мыслительной карты.	Результаты выполненных проектов, над которыми работают дети, должны быть «осязаемы»: если теоретическая проблема — то конкретное её решение, оформленное в информационном продукте, практическая проблема — конкретный продукт, готовый к потреблению.
Предложение тем на выбор.	Каждый проект имеет свою структуру, которую легко запомнить. Проект — это шесть «П»:
Составление плана.	1 П — Проблема. 2 П — Проектирование или планирование.
Работа с карточками-символами.	3 П — Поиск информации. 4 П — Продукт. 5 П — Презентация. 6 П — Портфолио.
Работа по сбору информации (рассматривать картинки, книги, в компьютере).	— Давайте рассмотрим каждое из этих направлений подробнее. 1 П — Проблема (выбор темы). Дети, как правило, сами определяют тему своего проекта, исходя из своих интересов, идей, проблем. Только то, что интересует ребёнка, может быть успешно реализовано в проекте.
Практическая часть.	2 П — Проектирование или планирование. Перед тем как создать проект, необходимо чётко обозначить план, по которому планируется работать: где и как искать информацию, какие необходимы материалы и условия для его реализации.
Пояснение педагога по работе с мыслительной картой.	3 П — Поиск информации. Для успешного создания и реализации проекта необходимо собрать различную информацию по интересующей нас теме. Основные вопросы: что мы хотим узнать по интересующей нас теме? где мы можем получить информацию?

<i>Методы и приемы</i>	<i>Деятельность педагога</i>	
Создание мыслительной карты.	Существуют разные источники для сбора информации, для удобства в работе с детьми часто предлагаются знаки-символы таких источников:	
Презентация проекта (выступление одного из участников).	 <i>Подумать самостоятельно</i>	 <i>Понаблюдать</i>
	 <i>Спросить у другого человека</i>	 <i>Провести эксперимент</i>
	 <i>Посмотреть в книгах</i>	 <i>Получить информацию у компьютера</i>
	 <i>Посмотреть по телевизору (видеофильм)</i>	 <i>Связаться со специалистом</i>
	 <i>Понаблюдать</i>	 <i>Написать письмо с вопросом знатоку</i>
Пояснение педагога.		
Рефлексия		
	<p>Выбрав наиболее актуальные и удобные средства сбора информации, можно все данные собирать, систематизировать, постепенно переходя к продукту проекта.</p> <p>4 П — Продукт: практический результат.</p> <p>На данном этапе происходит непосредственная работа над тем, что мы узнали ранее. Это может быть проведение эксперимента, творческая деятельность (создание рисунков, аппликаций, изготовление макетов, и пр.)</p> <p>5 П — Презентация. (Виды презентации: отчет исследовательской работы, научный доклад, деловая игра, ролевая игра, спектакль, концерт и т. д.).</p> <p>Презентация проекта может быть очень разнообразной: в виде фильма, слайдов, рассказа или отчёта с показом</p>	

каким образом можно проект создать и реализовать. Поэтому сейчас я предлагаю создать макет проекта. Если следовать модели «6 П», то первое, с чем мы должны определиться, это интересующая нас тема. Я предлагаю вам выбрать из предложенных тем одну, которая более других заинтересовала вас (предложить 3 папки с темами на выбор: Зоопарк, Лес — наше богатство, Хлеб — всему голова). Тема выбрана. Переходим ко 2 пункту: Планирование. Предлагаю составить план, по которому мы будем работать (прикрепить на доске):

1. Поиск информации
2. Структурирование, выделение главного
3. Оформление проекта
4. Презентация

3 П — Поиск информации. Что мы хотим узнать по интересующей нас теме? Где мы можем получить информацию? Предлагаю воспользоваться карточками-символами, которые нам могут помочь определиться со способами сбора информации (выбрать карточки, прикрепить их на доске).

Мы определились, что хотим узнать, как мы можем это сделать (интернет, книги, другие люди и пр.). Поэтому сейчас с помощью этих способов можем собирать информацию (рассматривать картинки, книги, в компьютере).

4П — продукт. Теперь мы можем создавать макет проекта. Так как мы уже знаем, что такое «мыслительные карты», мы можем составить такую карту, используя полученные знания и подручные средства (фломастеры, картинки, клей). В папке вся информация, которую мы получили из различных источников. Это наш багаж знаний по выбранной теме.

В центре листа обозначается тема проекта. Рисуем ветви — какие знания мы уже получили, на какие подразделы можем разделить общую тему, пишем, рисуем, приклеиваем картинки.

5П — презентация. Предлагаю рассказать о своём проекте: что изучали, какая цель, что узнали нового, поделиться своими знаниями с другими.

<i>Методы и приемы</i>	<i>Деятельность педагога</i>
	<p>6П — Портфолио. Та мыслительная карта, которую вы сейчас сделали, и является частью вашего портфолио по проекту.</p> <p>— Мы сегодня создали и реализовали проект на тему «Организация проектной деятельности в ДОУ». Давайте определим, успешной ли оказалась наша проектная деятельность? Всё ли было понятно в ходе работы? Заинтересовала ли вас проектная деятельность? Будете ли использовать такой метод работы с детьми? Насколько успешно прошёл мастер-класс?</p> <p>— Если всё прошло успешно, то поднимите красный цветочек с радостной улыбкой. Если не всё было понятно, остались какие-то вопросы, данный метод вы считаете не совсем актуальным, поднимите жёлтый цветочек. Если данный МК для вас был совсем не интересен, не понятен, в работе его вы не хотели бы использовать, поднимите синий цветочек с грустным лицом. Давайте поставим все цветы в вазу и посмотрим наши впечатления (анализ)</p>

Список литературы

1. *Беляева, И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева. // Старший воспитатель дошкольного учреждения. — 2008. — № 12. — С.6-15.*
2. *Люкина, Н. Н. Информационно-методическое сопровождение деятельности районных методических объединений педагогических работников дошкольных образовательных учреждений / Н. Н. Люкина // Методист. — 2009. — № 8.*
3. *Медведникова, Л. Ф. Школа молодого воспитателя / Л. Ф. Медведникова // Старший воспитатель дошкольного учреждения. — 2008. — № 10. — С.19-22.*
4. *Малкова, О. А. Формирование навыков профессиональной самореализации педагогов / О. А. Малкова. // Старший воспитатель дошкольного учреждения. — 2010. — № 5. — С.6-14.*
5. *Ноздрина, Е. И. Профессиональная поддержка педагогических кадров / Е. И. Ноздрина // Старший воспитатель дошкольного учреждения. — 2010. — № 6. — С. 4-10.*
6. *Хохлова, О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О. А. Хохлова // Старший воспитатель дошкольного учреждения. — 2010. — № 3. — С. 4-9.*

7. <https://www.o-detstve.ru/forteachers/kindergarten/methodology/2129.html>
8. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2017/02/20/programma-raboty-s-molodymi-pedagogami-na-2016-2017-uchebnyy>
9. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/01/24/organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-dou-shkola-molodogo>
10. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2021/10/26/proekt-molodoy-pedagog-s-molodymi-pedagogami>

РЕВЕРСИВНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Т. Д. Вишневская,
старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад № 27», г. Камень-на-Оби

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

2023 год объявлен Президентом Российской Федерации В. В. Путиным Годом педагога и наставника. В связи с этим в системе образования обновлены локальные акты по разработке и реализации целевых моделей наставничества.

В образовательных учреждениях применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых («педагог — педагог», «руководитель образовательного учреждения — педагог» и другие).

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы, имеющихся профессиональных затруднений педагога, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов учреждения. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении до-

школьников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Разработка и внедрение целевой системы наставничества в ДОУ направлена на оценку эффективности профессиональной деятельности педагогов, выявление затруднений и определение комплекса мер по их устранению.

В мае 2022 в Каменском районе года было утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Каменского района, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных образовательных программ. На основании этого документа и методических рекомендаций наше учреждение активно включилось в работу по развитию системы наставничества.

В ДОУ уже много лет функционирует «Школа дошкольных наук», целями которой было консультирование педагогических работников по различной тематике, в этом году функции Школы были пересмотрены и направлены на развитие системы наставничества в учреждении. В актив Школы входят специалисты, с высшей квалификационной категорией и педагоги, имеющие достижения в профессиональной деятельности. На заседании актива Школы, было разработано Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 27», которое определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в учреждении. Разработана и утверждена Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 27».

Реализуя мероприятия Дорожной карты, активом Школы, разработан инструментарий для работы по системе наставничества, приведены в соответствии с Положением локальные акты.

Следующим шагом был сбор и анализ информации о запросах и трудностях педагогических работников, анкетирование среди потенциальных наставников, ну и, конечно же, формирование банка наставников и наставляемых с обеспечением согласий на сбор и обработку персональных данных.

После издания приказа руководителя об утверждении наставнических пар, на очередном заседании Школы для каждой пары были подобраны виды и формы наставничества. Наставникам проведена консультация по разработке персонали-

зированной программы наставничества. Разработан инструментарий для проведения мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества и подбор методических и информационных ресурсов для сопровождения наставнической деятельности.

В силу сложившихся в ДОУ кадровых условий, в организации эффективно реализуется реверсивный вид наставничества.

Реверсивное наставничество — наставничество, в котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 27 «Петушок» Каменского района, входит в инновационную инфраструктуру системы дошкольного образования Алтайского края. Кадровые ресурсы учреждения: в ДОУ работает 32 педагога, из них: 15 — с высшим профессиональным образованием; 22 педагога имеют стаж работы более 10 лет; 15 педагогов аттестованы на высшую квалификационную категорию, 3 педагога — не аттестованы.

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест. Профессиональная компетентность является условием эффективности организации воспитательно-образовательного процесса.

Сегодня дошкольному учреждению требуется педагог, способный строить работу с детьми на основе современных технологий и новых программ, быть творцом педагогического процесса. Особо востребован педагог, умеющий самостоятельно осуществлять поиск новых технологий, анализировать собственную деятельность, выстраивать стратегию образовательного процесса в соответствии с требованиями времени, эффективно реализовывать задуманное, решать нестандартные задачи, осознанно измерять и развивать свою профессиональную деятельность.

Перечисленные качества представляют новый уровень профессионализма педагога и требуют постоянного развития. Постоянное обучение и актуализация компетенций необходимы не только начинающим специалистам, но и уже состоявшимся и опытным педагогам. Внедрение системы наставничества в обра-

зовательный процесс ДОУ эффективно способствует развитию и обновлению профессиональных компетенций педагогов.

Новые информационно-коммуникативные технологии, ведение личных сайтов, блогов, интерактивных консультативных групп, родительских чатов требуют новых знаний, умений и навыков от педагогов.

Молодые педагоги, рожденные в век «кнопочного» мышления, более уверенно включаются в данный вид работы, педагогам со стажем для этого требуются новые знания и практические умения. Модель реверсивного наставничества, позволяет сократить разрыв между поколениями, передавать опыт молодого поколения педагогам-стажистам и наоборот. В нашем случае, такой вид наставничества является самым эффективным, т.к. в учреждении всего три молодых педагога, а 50 % педагогов старше 50 лет.

Данная модель наставничества позволяет восполнить пробелы знаний старшего поколения в компьютерных технологиях и научить молодых специалистов методике дошкольного образования и организации воспитательно-образовательного процесса.

Являясь Региональной инновационной площадкой, наше учреждение организует стажерские практики. В 2022 году на базе ДОУ было проведено 2 стажерские практики в дистанционном формате. Такая форма проведения мероприятия потребовала наличия определенных знаний и навыков — недостаточно методически грамотно подобрать и составить мероприятие, необходимо качественно записать видеoversию мероприятия, разместить видео на интернет платформе, дистанционно провести опрос по результатам проведенного мероприятия.

Навыки видеосъемки, работа с интернетом — это прерогатива молодого поколения. Филигранное владение методикой и практическими навыками воспитательно-образовательной работы — зона ответственности более старшего поколения. Объединившись и взаимодополнив друг друга, пары реверсивного наставничества успешно транслировали свой опыт, грамотно оформив его как методически, так и технически.

В течение года, реализуя персонализированную программу наставничества реверсивного вида, педагоги примеряют на себе роль и наставника, и наставляемого, взаимообучая, дополняя

знания друг друга. Ответственность старшего педагога — научить молодого специалиста грамотно составлять педагогическую документацию, формировать умение грамотно организовывать и проводить образовательную деятельность и др., ответственность молодого педагога — научить коллегу работать с персональным сайтом, мультимедийной доской, монтировать видеоматериалы и др. Весь комплекс мероприятий, цели, задачи, сроки сотрудничества отражены в персонализированной программе наставничества (*приложение*).

Таким образом, разновозрастное сообщество уравнивает шансы на конкурентоспособность педагогических работников разных возрастных категорий. Кроме того, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов, учит толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга, а главное делает коллектив профессионально слаженным.

Приложение

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 27 «Петушок»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 27»

Приказ от _____ № _____

***Персонализированная программа наставничества
на период с 01.09.2022 до 31.05.2023***

Наставник — Наставляемый:

*Ботвенко Светлана Геннадьевна,
музыкальный руководитель,
МБДОУ «Детский сад № 27»*

Наставник — Наставляемый:

*Федосеева Анастасия Сергеевна,
инструктор по физической культуре,
МБДОУ «Детский сад № 27», г. Камень-на-Оби*

Актуальность программы

В настоящее время образовательная «индустрия» развивается активными темпами и не стоит на месте. Постоянное обучение и актуализация компетенций требуется не только начинающим специалистам, но и уже состоявшимся и опытным педагогам.

Настало время учиться друг у друга, обратиться к опыту друг друга. Ведь не секрет, что молодое поколение сегодня говорит на языке «технологической революции», который зародился на их глазах, рос и развивался вместе с ними.

Многие опытные педагоги теряются, услышав новомодные, непонятные для них, но вполне привычные для молодежи, слова и выражения. Чаще всего, они касаются сферы информационно-коммуникативных технологий, ставших неотъемлемой частью современного образовательного процесса. Расширить возможности образовательных технологий за счет визуализации и виртуализации информации помогает использование интерактивных досок, планшетов и других гаджетов. Это благодатное поле для активных действий молодых педагогов, но в то же время, им не хватает традиционных, академических умений и навыков, необходимых в образовательном процессе.

«Носителями» педагогических традиций как раз и являются педагоги со стажем. Их фундаментальные знания, подкрепленные опытом работы, могут оказаться основополагающими в становлении недавно пришедшей в педагогику молодежи.

Такое разновозрастное образовательное сообщество уравнивает шансы на конкурентоспособность как у молодых педагогов, так и у их старших коллег. Позволяя одним разобраться в современных технологиях обучения, новых трендах, дистанционном образовании, цифровизации и познании современной культуры, а другим — окунуться в традиционные формы методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Сокращение разрыва между поколениями педагогов для их наиболее эффективного взаимодействия и профессионального роста — вот главная цель применения реверсивного (обратного) наставничества, когда молодые педагоги передают свои умения более опытным и наоборот.

Кроме того, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов, учит их думать, работать и обучаться по-новому, толерантно

воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга, а главное делает коллектив профессионально слаженным.

Таким образом, развитие системы реверсивного наставничества:

- обеспечивает индивидуально-ориентированный, интегрированный подход к раскрытию потенциала каждого участника взаимодействия,
- помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения,
- нацеливает активных и талантливых педагогов планировать карьерную перспективу,
- воспитывает ответственность, самостоятельность, целеустремленность,
- формирует индивидуальный педагогический стиль.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель программы: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников по вопросам новых тенденций, ИКТ-технологий, методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения реверсивного вида наставничества с использованием следующей формы: «Педагог-педагог».

Программа наставничества

<i>№</i>	<i>Выявленные профессиональные затруднения</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Планируемый результат</i>
Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
1	Недостаточный уровень в профессиональной компетентности в области дошкольной педагогики и психологии	Собеседование, посещение и анализ НОД	Август	Ботвенко С.Г.	Установление доброжелательных отношений, выявление профессиональных затруднений, разработка и утверждение персонализированной программы наставничества
2	Недостаточный уровень в профессиональной компетентности в области информационно-коммуникационных технологий	Собеседование, анализ ИКТ-компетентности педагога и ее оценивание	Август	Федосеева А.С.	Установление доброжелательных отношений, выявление профессиональных затруднений, разработка и утверждение персонализированной программы наставничества
Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников					
1.	Затруднения в оформлении педагогической документации	Изучение и анализ нормативных документов по ведению до-	Сентябрь	Ботвенко С.Г.	У наставляемого педагога сформированы навыки ведения документации, оформлен пакет педагогической документации на каждую возрастную группу детей

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
		кументации инструктора по физической культуре ДОУ			
	Профессиональный стандарт педагога. Педагогическая деятельность в информационной среде.	Консультация	Сентябрь	Федосеева А.С.	У наставляемого педагога сформированы понятия о ИКТ-компетентности педагога (общепользовательский, общепедагогический), способах и пути достижения педагогом профессиональной ИКТ-компетентности
2.	Трудности в проведении ООД по некоторым ОО	Совместное проектирование конспектов мероприятий подбор эффективных технологий, методов и приемов	Ежемесячно	Ботвенко С.Г.	Формирование умений грамотно составлять конспект мероприятия
Мастер-класс по проведению занятия познава-		Октябрь	Ботвенко С.Г.	Освоение новых педагогических методик, включение их в свою профессиональную деятельность	

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
		тельного цикла и художественно-эстетического развития			
		Совместное посещение и анализ НОД педагогов высшей категории ДОУ	Ежемесячно	Ботвенко С.Г.	Формирование умений грамотно организовывать и вести НОД
Затруднения в умении находить, оценивать, отбирать и демонстрировать информацию из ЦОР	Изучение литературы, интернет-возможностей, имеющегося опыта по проблеме	Октябрь	Федосеева А.С.	Уметь находить, оценивать, отбирать и демонстрировать информацию из ЦОР (например, использовать материалы электронных учебников и других пособий на дисках и в интернете) в соответствии с поставленными учебными задачами	
Затруднения в работе с ПК	Мастер — класс по работе и использованию ПК	Ноябрь	Федосеева А.С.	Уметь выбирать и использовать ПО (текстовый и табличный редакторы, программы для создания буклетов, сайтов, презента-	

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
					<p>ционные программы (Power Point)) для оптимального представления различного рода материалов, необходимых для учебного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> -оформление документации; -материалы для занятия; -тематическое планирования; -мониторинги по своему предмету; -различные отчеты по предмету; -анализ процесса обучения, и т.д.
3.	Затруднения в использовании мультимедиа при организации и проведении занятия и мероприятий	Проведение занятий и внеурочной деятельности с использованием ИКТ-технологий	Декабрь	Федосеева А.С.	Наставляемый педагог получит представление об основных принципах организации интерактивных занятий, узнает о программах, которые могут быть полезны при подготовке и проведении интерактивных занятий, различных мероприятий
	Затруднения в организации режимных моментов течение дня	Консультация «Организация праздников (до-	Декабрь	Ботвенко С.Г.	Педагог получит представление об основных принципах организации досуговой деятельности

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
		сугов) для детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО»			
		Мастер-класс по проведению досуговой деятельности для дошкольников	Январь	Ботвенко С.Г.	
Затруднения в освоении новых тенденций, использование их в работе		Консультация-практикум «Информационно-коммуникативная компетентность педагога: как быстро создать и правильно использовать персональный интернет-сайт»	Январь	Федосеева А.С.	Педагог получит информацию о том, как создать собственный интернет-сайт. Узнает: как и зачем использовать персональный интернет-сайт в образовательной деятельности? Как наполнить сайт мультимедийным контентом? Какие типичные ошибки могут быть при создании авторского сайта? Как создать сайт с помощью конструктора сайтов (на базе интернет-сервиса nsportal.ru)

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
		Ознакомление и приобретение практических навыков в дистанционной форме работы	ФЕВРАЛЬ	Федосеева А.С.	<p>Наставляемый педагог узнает о дистанционной работе, как ее организовать и с какими рисками связана эта форма сотрудничества.</p> <p>Узнает об используемых в процессе работы программах и интернет-сервисах (веб-приложениях Google). Узнает о том, как подготовить методический материал и как осуществить эффективную оценку своей работы. Практически решает поставленные перед ним задачи</p>
4.	Трудности взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	Совместная разработка картотеки тематических бесед и консультация для родителей	Февраль	Ботвенко С.Г.	Формирование качества успешного взаимодействия наставляемого педагога и родителей
		Консультация-практикум «Дистанционные	Март	Федосеева А.С.	Оформление и публикация информации через социальные сети и Messenger

<i>№</i>	<i>Выявленные профессиональные затруднения</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Планируемый результат</i>
		формы работы с родителями в ДОУ»			

Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества

1.	Документация педагога	Анализ документов	Март	Ботвенко С.Г. Федосеева А.С.	Анализ выполнения персонализированной программы наставничества. Планирование работы на следующий год
2.	Организация и проведение ООД.	Посещение итогового занятия	Апрель	Ботвенко С.Г. Федосеева А.С.	
3.	Организация и проведение режимных моментов	Тестирование наставляемого педагога, наблюдение за организацией и проведением режимных моментов	Май	Ботвенко С.Г. Федосеева А.С.	
4.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	Анкетирование родителей «Удовлетворенность	Май	Ботвенко С.Г. Федосеева А.С.	

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
		родителей воспитанников работой педагога»			
5.	Общие трудности в профессиональной деятельности	Анкетирование наставляемого педагога	Май	Ботвенко С.Г. Федосеева А.С.	

Список литературы

1. Батышев, С.Я. Педагогические основы наставничества / С.Я. Батышев. [Текст]— Материалы теоретической конференции, ч.1. М., 2016. 324с.
2. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — №3 (19).
3. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. — № 6.-С.39-60.
4. Митюкова Т.Л. Наставничество как образовательный тренд современности. Реверсивное наставничество: электронный ресурс — URL: <https://infourok.ru/nastavnichestvo-kak-obrazovatelnyj-trend-sovremennosti-reversivnoe-nastavnichestvo-6449709.html> (дата обращения: 11.01.2023)
5. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/29614.html>

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Л. В. Баева,

*старший воспитатель МБДОУ ЦРР –
«Детский сад №209», г. Барнаул*

Процесс наставничества в дошкольных образовательных организациях обусловлен требованиями современного развивающего общества, которое нуждается в высококвалифицированных и практико-ориентированных специалистах, качественно осуществляющих педагогическую деятельность в соответствии с требованиями «Профессионального стандарта» (утвержден приказом Министерства Труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. №544Н).

Кроме того, важно помнить, что одним из четырех направлений развития системы образования, в соответствии с национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы, является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров. И важная роль в этом процессе отводится наставничеству. Как отмечал президент РФ В.В. Путин: «... Это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков». Изучение Федеральной образовательной программы дошкольного образования требует осмысления и изменения содержания работы педагогических коллективов на современном этапе развития системы дошкольного образования.

Сравнительный анализ кадрового состава за последние три года показал значительное обновление состава педагогического коллектива, а самоанализ и самооценка деятельности педагогов относительно профессионального стандарта выявили образовательные дефициты в реализации ФГОС ДО.

Сложившаяся ситуация и выявленные затруднения диктуют необходимость обновления содержания методической работы и поиска подходов в выборе форм наставничества, создания единого поля профессионального развития педагогов, готовых успешно и качественно решать поставленные задачи современным обществом.

Для создания эффективной среды наставничества было решено создать мобильные проектные группы молодых педагогов, осуществляющих деятельность под руководством профессионалов-наставников. Способ реализации системы наставничества в дошкольной образовательной организации через деятельность проектных (мобильных) групп создает оптимальные условия для приобретения нового опыта взаимодействия и сотрудничества между педагогами, который помогает в дальнейшем профессиональном развитии как наставников-профессионалов, так и наставляемых.

В основу содержания деятельности проектных групп были определены основные образовательные области ФГОС ДОО, позволяющие эффективно реализовывать основные задачи психолого-педагогической работы ООП ДОУ:

- Физическое развитие («Знатоки валеологии»)
- Речевое развитие («Речевики»)
- Художественно-эстетическое («Творцы»)
- Познавательное развитие («Эрудиты»)
- Социально-коммуникативное развитие («Лидеры»)

*Примерная модель деятельности проектных групп
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №209»*



Координатором деятельности работы проектных групп в дошкольной образовательной организации, обеспечивающий их взаимодействие и направляющий их в деятельности, является старший воспитатель.

Важно отметить, что созданию комфортных условий образовательной среды наставничества способствовал и добровольный характер возникновения данных проектных групп, состав которого изменяется в течение учебного года. Это позволяет расширять личностные и деловые контакты между педагогами, обеспечивать их стойкую мотивацию к освоению основных направлений стандарта, изучить и осознать практическую значимость Федеральной образовательной программы дошкольного образования.

Система работы проектных групп, ориентируется на общий план работы заседаний (приложение 1), где определена единая тема работы всех проектных групп, выявленная из профессиональных потребностей педагогов и основных задач годового плана образовательной организации. В формате деятельности мобильных проектных групп в 2022/2023 учебном году определена тема — «Использование современных игровых технологий с детьми в контексте реализации ФГОС ДОО».

Заседания проектных групп включают как одиночные встречи наставника — наставляемого, так и коллективные заседания проектных групп, позволяющие взаимное обсуждение проблемных тем, обмен мнений по рассматриваемому вопросу.

Традиционным образовательным событием как результатом деятельности коллективной формы наставничества на конец учебного года стала организация площадки успешности, позволяющая продемонстрировать профессиональные достижения наставников и наставляемых (форма выбирается произвольная, что обеспечивается самоопределением самого наставляемого). Участие педагогов в образовательном событии происходит в течение недели, где они демонстрируют результаты совместной проектной деятельности:

- Сценарные планы проведения образовательных событий (формируется приложение);
- Выставки дидактических материалов;
- Показ деятельности с детьми и родителями;
- Презентации педагогического продвижения и др.

Система наставничества в МБДОУ ЦРР – «Детский сад № 209» совершенствуется и видоизменяется. Считаю важным и необходимым установить перспективные линии взаимодействия с кафедрой дошкольного и начального общего образования АИРО имени А. М. Топорова с целью привлечения и взаимообмена ресурсными возможностями данной организации.

**Перспективная модель деятельности
проектных групп наставничества
МБДОУ ЦРР – «Детский сад № 209»**



Приложение

**План деятельности проектных групп МБДОУ ЦРР –
«Детский сад № 209» на 2022/2023 учебный год**

Тема: «Использование игровых технологий в образовательном процессе ДОУ в контексте реализации ФГОС ДО»

Цель: Создание эффективного образовательного пространства развития профессиональных компетентностей и непрерывного профессионального роста педагогических работников ДОУ

<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Продукт деят.</i>	<i>Форма представления результатов</i>
1. Индивидуальное собеседование по составлению индивидуальных планов профессионального развития педагогов	Август	Педагоги	Индивидуальный план	Собеседование
2. Анализ индивидуальных планов профессионального развития с целью выявления профессиональных дефицитов и достижений педагогов. Определение состава проектных групп. Составление плана работы деятельности проектных групп на 2022-2023 учебный год	Август	Старший воспитатель	План работы проектных групп	Самоанализ, самооценка
3. Коллективное заседание проектных групп по ознакомлению с планом работы. Определение наставнических пар	Сентябрь	Члены проектных групп	Модель деятельности проектных групп	Презентация на официальном сайте ДОУ
4. Индивидуальные заседания наставнических пар проектных групп по рассматриваемой проблеме: — Использование игровых технологий в познавательном развитии детей в контексте ФГОС ДО	Октябрь	Наставнические пары Старший воспитатель	Приказ о закреплении наставнических пар	Чек лист по использованию игровых технологий в контексте ФГОС

<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Продукт деят.</i>	<i>Форма представления результатов</i>
<ul style="list-style-type: none"> — Использование игровых технологий в речевом развитии детей в контексте ФГОС ДОО — Использование игровых технологий в физическом развитии детей в контексте ФГОС ДОО — Использование игровых технологий в художественно-эстетическом развитии детей в контексте ФГОС ДОО — Использование игровых технологий в социально-коммуникативном развитии детей в контексте ФГОС ДОО 				ДОО
5. Участи педагогов в Неделе профессионального мастерства по рассматриваемой проблеме «Игра — развитие, творчество» (показ открытых мероприятий)	Ноябрь	Члены проектных групп	Конспекты мероприятий	Самооценка по критериям
6. Коллективное заседание проектных групп по обмену опытом и обсуждению результатов (форма «Час общения»)	Декабрь	Члены проектных групп	Сравнительный анализ проф. развития педагогов за I полугодия уч.года	Анализ мероприятий
7. Организация дней «Гость группы»	В течение года	Наставник-наставляемый	Методические разработки	Формирование методической копилки

<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Продукт деят.</i>	<i>Форма представления результатов</i>
8. Мастер-классы и практикумы от каждой проектной группы «Игровые атрибуты (куклы) своими руками»	Январь, февраль март	Наставник	Куклы (игровые атрибуты) в РППС Куклы (игровые атрибуты) в РППС	Само-оценка РППС
9. Волонтерская акция от наставляемых «Изготовим игрушки для игр»	Апрель	Наставляемый	Конспекты мероприятий	Педагогическое портфолио
10. Площадка успешности: — Презентация сценарных планов образовательных событий от каждой проектной группы — Неделя профессионального мастерства «Лесенка успеха» (с привлечением родителей) — Выпуск журнала (самиздат) для родителей «Нескучный сад» (профессиональные достижения каждой проектной группы за 2022/2023 учебный год)	Май	Члены проектных групп	Карта профессионального мастерства педагогов за 2022/2023 учебный год	Панорама опыта на официальном сайте

Список литературы

1. *Профессиональный стандарт // Утвержден приказом Министерства Труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. №544н//*
2. *Национальный проект «Образование» на 2019-2024.*
3. *Опыт работы по организации наставничества в ДОУ: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2022/02/21/opyt-raboty-po-organizatsii-nastavnichestva-vospitatelya-v-dou>*

НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

И. А. Анисимова,
старший воспитатель
МБДОУ ЦРР — «Детский сад № 179 «Рябинушка»,
г. Барнаул

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

Л. Н. Нугуманова

Второе десятилетие XXI века стало периодом внедрения интернет-технологий, использования мобильных устройств, цифровых дидактических игр и технологий виртуальной реальности.

Каждое образовательное учреждение выбирает для себя актуальные формы работы, мы выбрали «Наставляемый — педагог-стажист». Рассмотрим такую форму наставничества.

Педагогам с многолетним стажем бывает сложно переключиться на новые стандарты. Многие из педагогов не обладают достаточной компетенцией в сфере информационных и компьютерных технологий. Именно тогда молодой педагог может прийти на помощь педагогу со стажем. Это делает работу любого педагога намного легче, а адаптация к новым технологиям происходит плавно.

Молодой педагог может оказывать помощь при преодолении различных затруднений:

- Работа с программным комплексом Microsoft Office (Word, Excel, Power Point);
- работа с интернет-ресурсами;
- работа с гаджетами;
- работа с программным обеспечением (Смарт-доски, игровые интерактивные столы).

Проведя мониторинг профессиональных компетенций среди педагогов ДОУ, выявили дефициты в работе с ИКТ-технологиями (приложение 1). С целью устранения дефицитов в этой области разработали и провели серию ИКТ-практикумов по

теме «ИКТ-компетентность — фактор успешности в работе современного педагога» (приложение 2).

На семинаре были рассмотрены нормативные документы, регламентирующие данную деятельность, актуальность указанной темы. Предложено начать работу по созданию цифровой образовательной среды, как части образовательной среды в целом.

К проведению семинара были привлечены молодые педагоги, которые владеют на высоком уровне данными компетенциями.

Практико-ориентированные семинары, на котором молодые педагоги продемонстрировали свои умения в создании видеороликов, коллажей, слайд-шоу, игровых персонажей. Также на семинаре были раскрыты возможности работы с таблицами, графиками, диаграммами, презентациями.

Наставники получили домашнее задание — необходимо было представить «цифровой продукт» в виде презентации для ОД, игрового пособия, видеоролики.

Защита проходила в форме конкурса среди педагогов ДОУ «Лучший электронный образовательный ресурс» (приложение 3). Победителю конкурса было предложено представить свою электронную игру на муниципальный конкурс «Современная образовательная среда», где данный продукт занял 1 место. Цифровой продукт представлен на сайте ДОУ.

Реализация такой формы наставничества привела к следующим результатам:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социальную жизнь образовательной организации (выступление на МО «Информационные технологии в работе воспитателя» по теме «Гаджеты, как инструмент современного педагога», в котором раскрыли опыт работы с современными гаджетами: планшетом, телефоном, диктофоном, фотоаппаратом и др.);
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала;
- пополнение дидактической базы электронными образовательными ресурсами;
- широкое участие педагогов в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства.

Данная модель актуализирована еще и потому, что современные дети и их родители очень много используют гаджеты. Мы решили извлечь из этого пользу и предложили полезные варианты их использования. Так зародилась модель наставничества с родителями. В настоящее время в детском саду формируется банк электронных образовательных ресурсов.

Заставить быть наставником невозможно, наставничество — дело исключительно добровольное. Наставник не тот, кто старше, а тот, кто достиг результата. Это друг, советник, который умеет убеждать, внушать и вести за собой.

Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. [1]

Список литературы

1. Нугуманова Л. Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
2. Горбунова, Л. Н. Повышение квалификации педагогов в области информационно-коммуникационных технологий как развивающаяся система / Л. Н. Горбунова, А. М. Семибратов // Педагогическая информатика. — 2004. — № 3. — С. 3-4.
3. Иванова, Е.В. Повышение ИКТ-компетентности педагогов ДОО / Е. В. Иванова // Старший воспитатель. — 2009. — № 12. — С.6-15.
4. Мясникова, С. Е. Методическая работа с педагогами по повышению ИКТ-компетентности [Электронный ресурс]: Персональный сайт Мясникова С. Е. — 2014.
5. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/documents/3071/file/1734/12.02.15->
6. Пьянкова, Т. Анкета для определения уровня овладения ИКТ-компетентности педагогов ДОО [Электронный ресурс]: Социальная сеть работников образования. — URL: <http://www.maam.ru/detskijasad/anketadlja-opredelenija-urovnja-ovladienija-ikt-kompetenci-pedagogov-dou.htm>
7. Кочегарова, Л.В. Научно-методическое сопровождение развития ИКТ-компетентности педагогов общеобразовательных учреждений [Текст] : дис. ... канд. пед. наук: Л. В. Кочегарова: Гос. пед. ун-т. — Москва, 2010. — 190 с.

Определение степени использования информационно-компьютерных технологий

Анкета

ФИО педагога _____

Уважаемая коллега!

Для определения использования ИКТ-технологий в педагогической деятельности ответьте на следующие вопросы:

1. Используете ли вы ИКТ-технологии (нужное подчеркнуть)
 - при подготовке к занятию;
 - на занятии;
 - для самообразования;
 - другое (укажите)
2. Какие средства ИКТ-технологий вы используете (нужное подчеркнуть)
 - текстовый редактор;
 - электронные таблицы;
 - электронные презентации;
 - мультимедийные диски;
 - специализированные программы;
 - интернет;
 - другое (укажите)
3. Как часто вы используете ИКТ-технологии (нужное подчеркнуть)
 - ежедневно;
 - 1 раз в неделю;
 - 1-2 раза в месяц;
 - 1-2 раза в квартал;
 - другое (укажите)
4. Считаете ли вы, что использование ИКТ-технологий существенно облегчает подготовку к занятиям и позволяет разнообразить их?
5. Созданы ли условия в группе, ДОУ для использования ИКТ-технологий?
6. Ваши достижения в области использования информационно-компьютерных технологий.

7. Какие проблемы возникают при использовании ИКТ-технологий?
8. Какие цифровые образовательные ресурсы чаще всего используете вы?

Приложение 2

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
 центр развития ребенка — «Детский сад №179 «Рябинушка»
 (МБДОУ ЦРР — «Детский сад №179 «Рябинушка»)

ИКТ-компетентность — фактор успешности в работе современного педагога

Семинар-практикум

Составитель И. А. Анисимова,
 старший воспитатель

Цель: повышение педагогической компетенции сотрудников в области применения информационно-коммуникационных средств.

Задачи:

- актуализировать и расширить представления педагогов о возможностях использования икт — средств в педагогической деятельности воспитателя;
- способствовать освоению практических навыков создания видеоматериалов исходя из образовательных потребностей с использованием программы редактирования видео.

Форма работы: мастер-класс, практическая работа.

Оборудование и материалы: проектор, ноутбуки, колонки, инструкции по выполнению практической работы.

№	Мероприятия, содержание	Сроки проведения	Ответственный
1.	1 занятие. Нормативные документы, регламентирующие использование ИКТ-технологий. Домашнее задание. Изучить нормативные документы	05.10.2021	Старший воспитатель Анисимова И. А.
2.	2 занятие. Работа педагога с таблицами, графиками, диаграммами.	12.10.2021	Дерябина Е. В. Филатова О. М.

№	Мероприятия, содержание	Сроки проведения	Ответственный
	Возможности работы с презентацией в программе Power Point. Домашнее задание. Оформить мониторинг в виде диаграммы		
3.	3 занятие. Создание видеороликов. Коллажей, слайд-шоу, «Персонажей». Домашнее задание. Создать электронный образовательный ресурс	19.10.2021	Полищук О. А
4.	4 занятие. Защита электронных образовательных ресурсов	26.10.2021	Старший воспитатель Анисимова И. А.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т. Н. Еремина,
заведующий МБДОУ «Д/с «Улыбка», г. Павловск

В каждую дошкольную образовательную организацию приходят молодые кадры. Требования, предъявляемые к ним, ничуть не отличаются от требований к педагогам, имеющим большой опыт работы, так как они несут такую же ответственность за обучение и воспитание своих воспитанников.

Это очень сложный период в становлении молодого педагога, и если своевременно ему не оказать помощь, то молодой специалист может испытывать стресс, разочароваться в выбранной профессии и даже уволиться с работы.

Наш педагогический коллектив постоянно обновляется, в связи с этим выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, которая учитывает их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. В каждом конкретном случае это некоторый

общий алгоритм и в то же время индивидуальный план сопровождения. В нашем детском саду «Улыбка» с. Павловск, сложилась система работы с молодыми педагогами, создана и успешно функционирует Школа молодого педагога. Ежегодно мы проводим анкетирование молодых педагогов, по результатам определяем круг проблем и вопросов, возникших у них в процессе работы, выявляем профессиональный статус начинающих педагогов, что и составляет основу плана работы на год.

Работу с молодыми педагогами строим с учетом трех направлений их деятельности:

- Молодой специалист — коллега (оказание всемерной поддержки со стороны коллег);
- Молодой специалист — ребенок (обеспечение молодого специалиста знаниями, умениями, навыками необходимыми для выстраивания личностно-ориентированного взаимодействия с детьми);
- Молодой специалист — родители (формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у родителей).

Мы считаем, что одним из важных аспектов профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, является наставничество, которое способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта, поэтому у нас созданы и плодотворно работают пары наставник — молодой педагог. С самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия организации, творческие группы, принимает участие в педагогических советах, семинарах-практикумах, мастер-классах (приложение 1), методических объединениях педагогов ДОУ.

В работе с молодыми педагогами мы применяем различные инновационные формы взаимодействия: деловые (приложение 2) и ролевые игры, круглые столы, мастер-классы, работу в малых группах, анализ ситуаций и пр., которые позволяют развивать деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умения аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Подготовка и участие в конкурсах различного уровня является одной из эффективных форм обучения молодых педагогов,

которая способствует самореализации, саморазвитию и выстраиванию профессиональной карьеры. Поддержка и помощь наставника в подготовке материалов для выступления позволяет молодому специалисту достичь значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности. Уже третий год наши молодые педагоги становятся победителями конкурсов Павловского школьного округа «Педагогический дебют», «Лучшая методическая разработка», занимают призовые места в районных конкурсах профессионального мастерства и творчества педагогов «Технология успеха». Молодые педагоги являются активными участниками реализации проекта региональной инновационной площадки.

Наставничество — это и стимул к профессиональному росту. Для того чтобы научить молодого педагога чему-то новому, надо самому идти в ногу со временем, быть постоянно в поиске инновационных форм и методов работы. Кроме того, пары наставник — молодой педагог иногда меняются ролями, когда молодые специалисты помогают наставникам в освоении информационно-коммуникационных технологий (создание видеофильмов, работа с интерактивной доской).

Путь к вершинам педагогического мастерства — это бесконечная дорога. По ней можно идти в одиночестве, стараясь найти ответы на многие вопросы, решать различные проблемы, ошибаться и учиться на своих ошибках. А можно идти по этому пути со своим наставником — верным помощником, другом, единомышленником.

Успех наставничества хорошо отражает высказывание «Ты выиграл — значит, выиграл я», потому что даже небольшая личная победа обучаемого — это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С СЕМЬЯМИ ВОСПИТАННИКОВ

А. С. Ускова,
старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад № 106», г. Барнаул

Образовательный процесс неразрывно связан с технологическим прогрессом. Сегодня человеческий мозг научился получать информацию из кратких и быстро сменяющихся картинок с небольшим содержанием текста. Родители наших воспитанников не исключение. По мнению нашего коллектива, традиционные формы взаимодействия с семьями воспитанников постепенно теряют эффективность.

Анализируя деятельность коллектива, сделан вывод о необходимости продолжать уделять внимание формированию гармоничных условий для всестороннего развития, воспитания, оздоровления, сохранения и укрепления физического и эмоционального здоровья детей в семье и ДОО, способствовать развитию неординарности мышления у детей, воспитывать умение работать по заданной теме со всеми членами семьи.

Ориентируясь на результат и создание плодотворной системы сотрудничества между участниками образовательного процесса по средствам систематического выполнения определенных заданий в установленный период, можно использовать современную дистанционную форму взаимодействия — «челлендж», чем мы и воспользовались, создав на главной странице официального сайта ДОО фотоблог «Семейный челлендж».

Дистанционный формат общения, обусловленный ситуацией пандемии, оказался в той или иной степени жизнеспособен и дает новую возможность для усиления взаимодействия в системе «педагог — родитель», «родитель — педагог», «педагог — родитель — ребенок».

Челлендж способствует формированию и развитию креативных способностей, творческого начала и самовыражения, эстетического восприятия мира, уважения к окружающему ми-

ру, повышению интереса к различным изучаемым предметам. Например, челлендж «Гимнастика всей семьей».

Наверняка, многие родители практически ежедневно сталкиваются с такой проблемой: трудно или даже практически невозможно вовремя разбудить детей утром. Или же малыши сами все время жалуются, что просыпаться и вставать никакого настроения у них не бывает. Значит, пора разучивать упражнения утренней зарядки для детей! Личный пример родителей для ребенка убедительнее всяких аргументов, и лучший способ привить ребенку любовь к физкультуре — заниматься ею вместе с ним!

Каждой семье были даны рекомендации о пользе утренней гимнастики, приведены примеры комплексов с использованием различных атрибутов и музыкального сопровождения. Фотографии утренней гимнастики выходного дня с членами семьи размещены в фотоблоге.

Или участие в LEGO-челлендже. LEGO-технология стала одним из приоритетных направлений практически во всех сферах деятельности человека. Актуальность LEGO-технологии значима в свете внедрения ФГОС ДО, так как активно обеспечивает интеграцию образовательных областей (речевое, познавательное и социально-коммуникативное развитие), формирует познавательную активность, формирует навыки общения и творчества, объединяет игру с исследовательской и экспериментальной деятельностью, что помогает ребенку экспериментировать и созидать свой собственный мир, где нет границ, позволяет реализовать системно-деятельностный подход к обучению, ориентированный на продукт деятельности.

Работа с LEGO-конструктором позволяет ребенку исследовать мир через игру. Конструирование имеет не только познавательное, но и большое воспитательное значение. Дети знакомятся с историей развития техники, ее создателями, строительством крупных предприятий по производству различных видов транспорта, оборудования и т. д., и как результат — постепенное знакомство с историей Родины, с историей малой родины, ведь совместное творчество может навивать интересные воспоминания из жизни своей семьи и желание поделиться с ребенком.

Создавая те или другие изделия, дети знакомятся с различными профессиями, людьми труда.

Имея сформированное представление и интерес к технике и робототехнике, дети смогут найти достойное применение своим знаниям и талантам на последующих ступенях обучения.

Для целесообразного освоения детьми LEGO-конструирования в семье педагогу необходимо провести работу с родителями (законными представителями) воспитанников, направленную на формирование первоначальных знаний и представлений о работе с конструктором.

Предварительно следует провести мониторинг LEGO-конструкторов, создать картотеку схем для построения моделей, составить тематический план работы, определить способы работы по LEGO-конструированию: детей младшего возраста родители (законные представители) знакомят с элементами, среднего дошкольного возраста — с разновидностями LEGO, а в старшем дошкольном возрасте — непосредственное конструирование; довести эту информацию до родителей (законных представителей)

Актуальным остаются активные формы общения: беседы, семинары-практикумы, мастер-классы. Дополнительно, в помощь семьям воспитанников, можно создать на официальном сайте ДОО страничку «LEGO-конструирование», которая постоянно пополняется свежей информацией об основных приемах обучения конструированию в детском саду, консультациями, фотоотчетами, полезными ссылками.

Процесс работы по реализации LEGO-конструирования в ДОО разделен на три этапа:

- познавательно-исследовательский (дети рассматривают основные компоненты конструктора);
- основной (сборка макетов, работа по предложенным схемам);
- игровой (конструирование завершается игровой деятельностью. Дети используют свои работы в сюжетно-ролевых играх, играх-драматизациях).

Благодаря сотрудничеству с семьями воспитанников, введение детей в мир LEGO-конструирования стал плодотворным и эффективным.

Данная форма «Семейный челлендж» показала неожиданный результат: родители с особым интересом выполняли все условия, предложения; активно привнесли в жизнь и работу

детского сада свой собственный опыт в развитии и воспитании детей; дополнили развивающие центры атрибутами; поделились секретами хорошего настроения, бодрого завтрака и т. д.

Педагоги, в свою очередь, повысили качество навыков использования интернет-источников; более четко сформировали представление о воспитании в семьях воспитанников; обогатили личный опыт положительными знаниями.

Детям данная форма взаимодействия дала много положительных эмоций и удовлетворенность от процесса, зарядила соревновательным азартом. Все-таки для малыша очень важен пример самого родного человека — мамы и папы.

Наш коллектив находится в постоянном поиске эффективных форм взаимодействия, а в данной форме видим перспективы на будущее.

Список литературы

1. *Баканова, Е. С. Ребенок в XXI веке: Социум. Генетика. Мозг. Монтессори-педагогика* — Москва: Линка-Пресс, 2019. — 160 с.
2. *Обучение на основе движения : методические рекомендации для специалистов образования и родителей / под ред. А. В. Бояринцевой* — Москва: Линка-Пресс, 2019. — 208 с.
3. *Алямовская, В. Г. Беседы о поведении ребенка за столом / В. Г. Алямовская, К. Ю. Белая, В. Н. Зимонина и др.* — Москва: Сфера, 2012.
4. *Кайе, В. А. Занятия по конструированию и экспериментированию с детьми 5-8 лет : методическое пособие.* — Москва: Сфера, 2009. — 128 с.
5. <https://blog.eva.ua/ru/simejni-chellendzhi/>

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ СОВМЕСТНОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О. В. Мефтохутдинова,
заведующий МБДОУ № 234, г. Барнаул

М. Б. Сафронова,
старший воспитатель

Н. Н. Ивачева, О. А. Кузнецова,
воспитатели МБДОУ № 234, г. Барнаул

Развитие современных информационно-коммуникационных технологий не стоит на месте. Еще недавно, каких-то 10 лет назад мы и представить себе не могли, что будем внедрять и использовать в педагогическом процессе с воспитанниками электронные образовательные ресурсы; такие формы, как просмотр презентаций на мультимедийном оборудовании, проведение виртуальных экскурсий, интерактивных игр. Развитие современных технологий и их внедрение в педагогический процесс в настоящее время является процессом необратимым — того требуют современные реалии и стремительно меняющиеся потребности человечества.

Наставничество не является для дошкольной образовательной организации какой-то новой формой работы и уже очень давно используется в профессиональной сфере. Например, когда молодой специалист приходит работать после окончания учебного заведения, ему дают в наставники более опытного специалиста. Безусловно, когда молодой специалист чувствует поддержку более опытного коллеги, знает к кому он может напрямую обратиться за советом и помощью, 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.

Кроме того, стоит рассмотреть процесс организации наставничества и с другой стороны, когда не только опытный педагог-стажист может поддержать и научить молодого специалиста, но и

молодые, инициативные, творческие, готовые работать по-новому специалисты будут являться неким проводником в современность для старших коллег.

На первом педагогическом совете в нашем детском саду были определены пары наставничества. Разумеется, выбор пары наставник — наставляемый производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Часто этот выбор обусловлен общими темами для саморазвития или по профессиональным интересам педагогов. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Таким образом, в педагогическом коллективе сложилась одна из инициативных и творческих пар: наставник — Ивачева Надежда Николаевна и наставляемый — Кузнецова Ольга Алексеевна. В процессе проведения ряда мероприятий, запланированных по наставничеству в ДОУ, а именно в ходе проведения мониторинга освоения детьми образовательной области «Познавательное развитие», педагогами были выявлены у воспитанников старшей группы трудности сенсорного восприятия в ходе ознакомления с темой по формированию элементарных математических представлений (ФЭМП) геометрическими фигурами.

Для совершенствования представлений детей о геометрических фигурах в процессе наставничества был разработан план «Игровые комплексы по теме «Форма». План составлен с учётом ФГОС на основе программы «От рождения до школы» и направлен на развитие элементарных математических представлений у детей старшего дошкольного возраста. Реализован план в октябре 2022/23 учебного года. План работы представляет собой комплекс методических разработок, включающих в себя математические сказки и интерактивные математические дидактические игры. Цель практики наставничества в данном случае: расширить знания наставляемого в методике работы с детьми по теме «Форма» (ФЭМП) в старшей группе.

Для усиления интереса к математике, для творческого развития детей старшего дошкольного возраста педагогом-наставником было предложено молодому специалисту использовать в процессе обучения математики дидактические сказки. При использовании таких сказок дети начинают глубже пони-

мать математику, активно усваивать, так как увлекаясь, дети не замечают, что учатся, развиваются, познают, запоминают новое.

С помощью сказок дети легче устанавливают временные отношения, учатся порядковому и количественному счету, определяют пространственное расположение предметов. Сказки помогают детям запомнить простейшие понятия (справа, слева, впереди, сзади), воспитывают любознательность, развивают память, инициативность, учат импровизации. Сказка несёт в себе юмор, фантазию, творчество, а самое главное, учит ребенка логически мыслить. Как же сказка может влиять на формирование элементарных математических представлений? Дело в том, что в сказке много привлекательного: сюжет, герои и обязательный счастливый конец, которому так радуются дети. Поэтому особое внимание по данному направлению следует отводить решению сказочных задач и придумыванию новых сказок. В силу своего возраста, дети дошкольники, не могут самостоятельно сочинить сказку, поэтому педагог использует готовые или создаёт сказку самостоятельно, ориентируясь на тему и поставленную задачу. Чаще всего такая сказка заканчивается небольшим заданием, связанным с темой сказки, которое ребёнок должен выполнить.

Общими усилиями наставник и наставляемый разработали и применили в работе с детьми серию сказок о геометрических фигурах (Приложение 1). Более того, ими было предложено не только придумать сюжет сказки, озвучить историю, но и оживить персонажей. Таким образом, педагогам удалось создать серию интерактивных игр по теме «Геометрические фигуры».

Играя в такие игры, дети в доступной форме знакомятся с геометрическими фигурами, их признаками и характеристиками. Подобные задания очень нравятся воспитанникам, они современные и не теряют своей актуальности в мире компьютерных технологий.

В педагогическом процессе дошкольного учреждения данное пособие активно используется для организации как самостоятельной деятельности детей, так и совместной.

Дети старшего дошкольного возраста уже способны к самостоятельным выводам, заключениям, обобщениям. Перед детьми ставятся задачи, решение которых требует сосредоточенности, внимания, умственного усилия, умения осмыслить правила и последовательность действий, преодоление трудности. Они

содействуют развитию у дошкольников ощущений и восприятий, формированию представлений, усвоению знаний, самостоятельности. Данные игры мотивируют ребенка на достижение положительного результата, а также направлены на развитие и поощрение познавательной активности, самостоятельности и инициативы детей, применение ими разных способов решения игровых задач при помощи игровых сюрпризов.

Квест-игра представлена таким образом, что у детей сохраняются эмоциональное настроение, непринужденность, радость от участия и чувство удовлетворения от решения поставленных задач. Функциональная грамотность ребенка, применяемая в игре, способствует активизации имеющихся знаний и подводит его к нужному результату. Применяемая квест-технология интересна детям вдвойне, так как в ней присутствуют персонажи, наглядность, голосовое сопровождение, для правильности ответа, зрительные эффекты. Авторы игры помнят и об определенном напряжении со стороны ребенка во время выполнения заданий, поэтому игра прерывается и на экране появляется Олафф, который в игровой форме проводит разминку и гимнастику для глаз.

В заключение хочется отметить, что подобная система работы как наставничество полезна не только молодым, начинающим специалистам, но и опытным коллегам. В совместном, творческом деле, говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. А с другой стороны, такое плодотворное сотрудничество позволяет педагогам идти в ногу со временем, осваивать современные образовательные технологии, получать не только современный образовательный продукт: математические сказки или интерактивную игру, но и постоянное творческое и профессиональное развитие, образуя плодотворный творческий союз.

**План совместной работы
наставника и наставляемого**

<i>Дата</i>	<i>Совместная деятельность наставника и наставляемого</i>	<i>Цель</i>
1 неделя 03.10-07.10	Ознакомление с содержанием основной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» (под ред. Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой, 2017)	Ознакомление с содержанием основной образовательной программы для составления плана работы с детьми
2 неделя 10.10-14.10	Составление плана работы «Игровые комплексы по теме «Форма в старшей группе»	Составление плана работы для решения программных задач при работе с детьми
3 неделя 17.10-21.10	Консультация наставника наставляемому «Использование математических сказок для формирования пространственно-образного представления о геометрических фигурах»	Учить использовать математические сказки на занятиях по ФЭМП
4 неделя 24.10-28.10	Мастер-класс от наставляемого наставнику по изготовлению интерактивной дидактической игры на закрепление темы	Классификация геометрических фигур по разным признакам
5 неделя 31.10	Создание интерактивной дидактической игры «Геометрические фигуры»	Расширять представления детей о форме объектов окружающего мира

**План по теме «Игровые комплексы по теме
«Форма» в старшей группе»**

<i>Дата</i>	<i>Педагог/исполнитель</i>	<i>Деятельность детей</i>	<i>Цель</i>	<i>Приложение</i>
1 неделя 03.10-07.10	Наставник	Математическая сказка «О квадрате и круге»	Способствовать закреплению умений узнавать и называть геометрические фигуры	Приложение

<i>Дата</i>	<i>Педагог/исполнитель</i>	<i>Деятельность детей</i>	<i>Цель</i>	<i>Приложение</i>
2 неделя 10.10-14.10	Наставляемый, наставник	Математическая сказка «Как Треугольник приобрёл друзей»	Способствовать закреплению умений узнавать и называть геометрические фигуры	Приложение
3 неделя 17.10-21.10	Наставляемый	Математическая сказка «Страна геометрических фигур»	Формировать пространственно-образное представление о геометрических фигурах	Приложение
4 неделя 24.10-28.10	Наставляемый	Математическая сказка «Приключения Ромбика»	Способствовать закреплению умений узнавать и называть геометрические фигуры	Приложение
5 неделя 31.10	Наставник, наставляемый	Итоговое занятие: интерактивная игра-презентация «Геометрические фигуры»	Расширять представления детей о форме объектов окружающего мира	См презентацию в файле

Список литературы

1. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер // Дошкольная педагогика. — 2018. — № 1.
2. Помораева, И. А. Формирование элементарных математических представлений. Старшая группа / И. А. Помораева, В. А. Позина. — Москва.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2017. — 80 с.
3. Примерная основная образовательная программа дошкольного образования «От рождения до школы»/ под ред. Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой. — 3-е изд. испр. и доп. — Москва: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2015. — С. 368.
4. Смоленцева, А. А. Сюжетно-дидактические игры с математическим содержанием. — Москва : Просвещение, 1987. — 97с.

Математические Сказки

О квадрате и круге

Жил-был квадратный мальчик с мамой. Его так и звали — Квадрат. В его стране все было квадратное : дома, кровать, часы. Все друзья и соседи были такие же. Квадрат был очень любопытным мальчиком. Однажды он спрашивает свою мать:

— Почему мы не ходим в соседний город?

— Потому что там живут другие фигуры, они не похожи на нас! — сказала мама.

Но Квадрату было очень интересно, какие еще существуют фигуры. И поэтому он решил отправиться в путешествие. Квадрат преодолел долгий путь через поля и луга, и вот он прибыл в город. Вдруг он увидел кого-то несущегося прямо на него. Это что-то непонятное. Квадрат закрыл глаза.

— Эй, кто ты? — вдруг услышал он.

Квадрат открыл глаза и увидел мальчика без углов.

— Я Квадрат. Я из соседнего города. А кто ты?

— Я — Круг.

— Как ты можешь двигаться так быстро?

— Это я на роликах. А вот автомобиль или велосипед, едут еще быстрее! — сказал Круг.

— А у нас ни машин, ни велосипедов нет, — печально промолвил Квадрат.

— Конечно, потому что квадратные колеса не могут вращаться.

Круг принял нового друга, и они пошли, чтобы посмотреть Круглый город. Там все было круглым: окна, двери, клумбы, часы. Мальчики подружились и стали приезжать друг к другу в гости. Круг очень понравился жителям Квадратной страны.

Однажды ребята задумались, а вдруг есть еще города, где живут другие геометрические фигуры. Они отпросились у своих матерей и отправились в путешествие. Ребята посетили новые города, познакомились с их жителями: овалами, ромбами, прямоугольниками и другими фигурами. И затем жители всех городов геометрических фигур подружились между собой.

Как Треугольник приобрел друзей

Жил-был на свете Треугольник. Он всегда был очень грустным: ему казалось, что он очень некрасивый и неуклюжий. Его острые бока всегда на что-нибудь натывались, и это сердило всех окружающих.

Треугольник очень завидовал Кругу и Овалу, ему хотелось с ними подружиться, но он не решался подойти и заговорить с ними. Так проходили дни за днями, и казалось, эту ситуацию ничто не сможет изменить.

Но однажды случилось одно происшествие. В один из холодных зимних дней Круг и Овал отправились в лес на прогулку и заблудились. Долго они не могли понять, в какую сторону им идти, и совсем уже было отчаялись. Но здесь им пришел на помощь наш Треугольник: он своими острыми углами начертил на снегу стрелки—указатели, которые вывели заблудившихся друзей прямо к их дому.

Радости не было предела! Круг и Овал стали всем рассказывать, какой оказывается замечательный и добрый Треугольник. Теперь все старались с ним подружиться и ему понравиться. А Треугольник и так был рад со всеми дружить: ведь он был совсем не злой, а просто застенчивый. Теперь у него много друзей и у него все хорошо!

Страна Геометрических фигур

В одной удивительной стране под названием Математика, в городе Геометрических фигур, жили два друга (демонстрация круга с улыбающимся лицом и квадрата с грустным лицом). Один из них был очень весёлый и озорной. Он никогда не скучал, всё время кружился и двигался с одного места на другое (показ). И за это жители города Геометрических фигур прозвали его Кругом. Любимым занятием Круга были прогулки по ровной гладкой дороге вместе с детьми, катающимися на роликовых коньках, а зимой — пробежки с горы, следом за гурьбой детей, мчавшихся на санках.

А друг Круга, наоборот, был спокойным, серьёзным и рассудительным. Он очень прочно стоял на ногах, никогда не торопился, почти всегда скучал и был в одиночестве, потому что Круг то справа где-то носился, то слева с горы катался и никогда

не был с ним рядом. В городе Геометрических фигур его уважали за постоянство и скромность. И звали его Квадратом.

Когда друзья ссорились, Круг ругал Квадрата за его медлительность и неповоротливость. Иногда Квадрат обижался и сердито бормотал: «Тебе хорошо, ты кругленький и гладенький, ты катишься, как колобок, и никогда не останавливаешься, когда тебя просят. Ты можешь остановиться только тогда, когда тебе подставят подножку или у тебя закончатся силы». А я умею только переваливаться с боку на бок. У меня уголки острые, и их у меня четыре (демонстрация и показ). Вот они и мешают двигаться».

Когда Круг понимал, что обидел друга, он начинал его успокаивать: «Не расстраивайся, дружок, ты потому и Квадрат, что у тебя четыре прямых красивых угла. А не будь их, ты бы был таким же, как и я. А каждый должен быть самим собой. Я считаю, что квадрат гораздо полезнее для людей, чем круг. Вот представь себе машину без колёс. Это машина, нуждающаяся в ремонте. А теперь представь колёса без машины. Колёса есть колёса. Это только небольшая деталь для того, чтобы машина поехала».

Квадрат слушал внимательно друга и думал: «Спасибо тебе, Круг, за утешение. Всё ты говоришь правильно, но только не знаешь одного — не будь кругов и колёс, мы бы так и шли пешком, переваливаясь с боку на бок, черепашьям шагом, и никогда бы не дошли до города Геометрических фигур».

Приключения ромбика

В одной стране геометрических фигур, в славном городе Математика жил-был добрый Ромбик, которого все очень любили. Ромбик всегда приходил на помощь и много улыбался, поэтому все-все-все хотели с ним дружить.

В это утро Ромбик встал рано. Поздоровался с ярким солнышком, сияющим на небе. Полил любимые цветы на клумбе под окошком и отправился путешествовать.

Шел Ромбик по лесу, слушал пение птиц, радовался хорошей погоде, красивым цветам. И... вдруг... Ромбик услышал, что кто-то плачет. Тихо, но так жалобно. На полянке под кустиком сидел круглый малыш и горько-горько плакал.

— Что случилось? Почему ты плачешь? Кто ты?

— Я...я... Кругляш,— всхлипнул малыш и заплакал еще сильнее.

Ромбик удивленно посмотрел на Кругляша и строго сказал:

— Прекрати плакать и расскажи, что случилось.

Кругляш всхлипнул последний раз и начал рассказывать:

— У меня был мой любимый домик, такой же кругленький, как я. Я так его любил. В моем домике были круглые окошечки, и на них стояли мои любимые круглые цветочки. Даже дым из трубы шел такими замечательными круглыми колечками. Я сегодня рано утром ушел собирать грибы и ягоды. Я всегда, когда ухожу свой домик, привязываю вот к этому кольшку, чтобы домик не укатился... А тут... Пока я был в лесу, поднялся такой сильный ветер, что веревочка порвалась, и домик укатился. Я искал его, искал, но домика нигде нет. Где я теперь буду жить? Как я буду без моего любимого домика?

Кругляш тяжело вздохнул и снова начал плакать.

— Стой, стой. Хватит плакать. А то от твоих слез скоро все лягушки из всей страны Геометрических фигур сюда сбегутся.

— Это еще почему? — удивился Кругляш.

Ромбик весело рассмеялся:

— Да потому что нельзя столько плакать, ведь от слез болото появится, а наши лягушки, знаешь, как сырость любят. Мы не будем вешать нос! Мы будем строить новый дом!

Целый день Ромбик и Кругляш строили новый дом. И дом получился просто замечательный. Красная крыша, крылечко и на окошечке любимые цветы Кругляша.

— Спасибо тебе, Ромбик, — сказал Кругляш. — Приходи почаще в гости. А плакать я больше не буду. Ведь, если есть друзья, все можно решить и даже дом построить.

Вот так закончилось маленькое путешествие Ромбика. Вечером, когда на небе зажглись яркие звездочки, Ромбик сидел на крылечке своего домика, пил чай с пирожками из грибов, которые насобирал Кругляш ему в подарок и думал: «А куда бы мне отправиться завтра?»

На этом приключения Ромбика не заканчиваются. И если вы, ребята, будете вести себя хорошо, он расскажет вам еще очень много интересных сказок. А теперь ... пока!

НАСТАВНИЧЕСТВО — КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЯЗЫКОВОГО БАРЬЕРА В ДЕТСКОМ СООБЩЕСТВЕ

Т. А. Мартынова,

*старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 182
общеразвивающего вида», г. Барнаул*

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. А возможна ли организация наставничества в детском сообществе? И что является поводом к его организации?

Если вспомнить, то еще в советское время в классах создавались шефские пары:

- отличник — двоечник, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- лидер — тихоня/скромник, психоэмоциональная поддержка, развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков;
- равный — равному, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Примеры такого взаимодействия показаны в детских фильмах: «Приключения электроника», «Гостя из будущего».

Идея наставничества среди детей стала актуальной в момент появления в ДОО детей разных национальностей, для которых русский язык не является родным.

Алтайский край называют «котлом народов».

Есть такая легенда: ...когда-то очень давно на Землю пришла большая беда. Пожары уничтожали леса и посевы, извержения вулканов и землетрясения стирали с лица земли города и села, наводнения завершали губительную работу, превращая все в безжизненную пустыню. Цивилизация практически погибала.

Но остались места, где была возможность сохранить жизнь. Одним из таких мест стал Алтайский край. Эта небольшая территория приютила тех, кому удалось добраться сюда. Общая беда и Божественная задача выжить и продолжить род челове-

ский убрала все преграды, стерла языковые, исторические, этнические и другие барьеры. Образовалась единая Семья народов, живущих по принципам взаимопомощи и поддержки.

И по сегодняшний день Алтайский край по праву можно называть территорией толерантности. Это всего лишь легенда!

При вхождении детей в новую социальную общность и языковую среду они испытывают определенные сложности:

- в общении со сверстниками и взрослыми (языковой барьер);
- получении образовательной информации;
- социальной и психологической адаптации.

Стандарт определяет проблему позитивной социализации детей дошкольного возраста как основную, приоритетную. Она является фундаментом в становлении и проявлении социальной культуры.

На сегодняшний день ДОО посещают 9 детей разных национальностей: армяне, таджики, казахи, азербайджанцы, узбеки.

Чтобы ребенку было уютно, комфортно, интересно, при поступлении в ДОО проводится анкетирование для родителей детей-мигрантов «Давайте познакомимся» (приложение 1).

Информация, полученная в процессе анкетирования, дает представление педагогам ДОО о личностных особенностях ребенка, о чертах семейного воспитания, о способах психологической поддержки ребенка-мигранта.

Выявлены следующие проблемы:

- дети не говорят на русском языке. Родители плохо говорят на русском языке.
- дети ранее не посещали детский сад.
- другая культура общения и питание.

Анализируя результат, педагоги пришли к выводу о необходимости поиска наиболее эффективных способов сотрудничества взрослых (педагог + родитель), разработка и реализации соответствующей педагогической технологии взаимодействия с социумом, чтобы адаптационный периода детей-мигрантов прошел положительно.

Задачи педагогов заключаются в развитии высокого уровня своей компетентности и готовности к педагогическому сопровождению ребенка из семьи мигрантов; стремлении к открытому, позитивному и доверительному общению с детьми и их ро-

дителями для благоприятной адаптации; нахождения подхода к ребенку; в тактичном педагогическом сопровождении; компетентном ознакомлении детей с национальной культурой.

С появлением в ДОО детей-мигрантов возникла необходимость внесения изменений в образовательную развивающую среду:

- предметно-бытовую,
- языковую,
- предметно-пространственную.

Педагогами были внесены дополнения в рабочую программу воспитания ДОО.

Наблюдая за взаимодействием детей, пришли к выводу, что ребенок, не владея русским языком, начинает быстрее осваивать разговорный русский язык в совместных играх со сверстниками. Желание играть мотивирует детей прислушиваться к словам, проговаривать, запоминать их. На наших глазах зарождалась новая модель наставничества в системе «Дети — дети».

Обычно ребенок находит себе товарища, который его лучше понимает, и старается проводить с ним как можно больше времени, перестает бояться, учится от него первым словам на новом языке.

А воспитатель, выступая в роли координатора, регулирует языковое сотрудничество: подсказки, научи товарища тому, что умеешь сам, помоги, говори, не торопись и т. д.

Взаимодействие наставника и подопечного осуществляется постепенно и проходит следующие этапы: «Я расскажу, а ты послушай», «Я покажу, ты посмотри», «Сделаем вместе», «Сделай сам, я подскажу», «Сделай сам, расскажи, что сделал», «Научи другого».

Самое главное в первые дни в ДОО — удовлетворить базовые потребности ребенка-мигранта. Ему должно быть комфортно физиологически.

В ДОО другая, новая еда; незнакомые игры; другие, «странные» правила поведения. Когда все это объясняется на незнакомом языке — понять, чего от тебя требуют, во много раз сложнее, не всегда верно интерпретирует интонацию, жесты и мимику (так, вопрос может показаться дразнилкой, улыбка — насмешкой, объятия — насилием).

На помощь приходят дети. В процессе наставничества проявляют свои индивидуальные и творческие способности. Они

объясняют правила поведения, учат несложным бытовым действиям, рассказывают, где и что находится, как попросить помощи, если хочется пить, кушать, что-то болит и т. д. (пример: Имрон — таджик, не умел садиться на стул, поджимал ноги под себя. Ребята научили его садиться на стул. Когда в меню ДОО был на обед плов, Имрон стал есть его щепоткой. Воспитателю пришлось объяснить детям, что плов — национальное блюдо и его едят руками. Дети поправляли Имрона, показывали, как правильно держать ложку, учили правилам сервировки стола, организации рабочего места к занятию).

Игра, как никакой другой вид деятельности насыщена социальным содержанием. В играх дети овладевают новыми знаниями, навыками и умениями, а главное, осваивают русский язык. Дети-мигранты, в свою очередь, знакомят со своим родным языком, как средством обмена межнациональной культурой (пример: Арпи научила ребят здороваться на армянском языке, рассказала, как на ее языке звучат слова «мама», «папа», принесла книгу на родном языке и рассказала детям о чем она).

РППС обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала пространства. Чтобы воспитанникам было комфортно в детском сообществе, возникла необходимость дополнения развивающей предметной среды предметами национального колорита:

- появились альбомы, фотоколлажи о разных культурах, странах, где живут люди, говорящие на других языках;
- книги на армянском, татарском, узбекском языках (пример: ребята узнали друг от друга, что Царевна-лягушка (русская) — это Райский цветок (армянская), сказка «Волк и семеро козлят» (русская) — это «Коза и овца» (татарская));
- карготеки игр, пословиц разных народов.

В ДОО функционирует мини-музей «Русская горница». Дети-экскурсоводы знакомят с традициями, обрядами, культурой русского народа. Дети-мигранты рассказывают о своей культуре (пример: Али вместе с родителями познакомил с национальной посудой, одеждой и традицией чаепития, принес куклу в национальной одежде).

В ходе реализации культурологического проекта «Мы разные», через который проходило знакомство воспитанников с

народами мира, народными традициями, рядом с мини-музеем «Русская горница» появилась этническая экспозиция национальных костюмов и игрушек.

Справляясь с бытовыми, речевыми проблемами, ребенок-мигрант не только проходит социализацию, знакомится с русской культурой, но и знакомит сверстников со своей культурой, что помогает созданию многонациональной культурной образовательной среды.

После одного года посещения детьми-мигрантами ДОО вновь проводилось анкетирование родителей (приложение 2), а педагоги в течение года вели листы наблюдения за детьми.

Анализируя полученные данные в ходе обработки адаптационных листов, которые заполняли педагоги, и анкеты, которые заполняли родители, можно сделать вывод о том, что показатели педагогов и родителей совпадают на 100 %. Данные показатели свидетельствуют о грамотной организации воспитателями педагогического процесса в адаптационный период, а именно взаимодействия с родителями и детьми.

Критерии адаптированности детей-мигрантов: 1— эмоциональное благополучие; 2— установление дружеских взаимоотношений; 3— толерантность.

В результате:

- родители детей-мигрантов видят наличие положительного эмоционального отношения в ДОО к их детям;
- родители наблюдают проявление особого интереса ко всему новому, необычному;
- приобретение начальных навыков социокультурной адаптации в новых условиях пребывания;
- применение знаково-символических и речевых средств, для решения коммуникативных и познавательных задач дают положительные результаты (Имрон (группа № 11), Арсен (группа №14) начали говорить и понимать речь педагога);
- продуктивное сотрудничество между сверстниками (общение, взаимодействие со сверстниками) при решении различных творческих задач;
- развитие духовно-нравственных и этических чувств, эмоциональной отзывчивости, понимание и сопереживание, уважительное отношение друг к другу.

В ходе наблюдения за детьми выявили:

- социологические результаты — наблюдение за различными явлениями жизни (дети-мигранты удивляются, им интересно все новое — снег, другие деревья и т. д);
- дети-мигранты стали свободно ориентироваться в культурном разнообразии окружающей действительности, активно принимать участие в жизни группы, приобрели умение воспринимать окружающий мир во всём его социальном, культурном разнообразии.

Предметные результаты — развитие устойчивого интереса к познанию нового, знание основных правил, норма поведения в ДОО.

Безусловно, успешность адаптации детей-мигрантов и детей вынужденных переселенцев можно гарантировать только тогда, когда создано единое воспитательно-образовательное пространство «семья — образовательное учреждение». Опыт показывает, что чем теснее осуществляется связь семьи и учреждения образования, тем эффективнее педагогический результат.

Теоретический анализ и продуктивная работа доказывают, что важнейшим средством, базовым условием, обеспечивающим социальную адаптацию ребенка из семьи мигрантов в дошкольном учреждении, является взаимодействие педагогов и родителей. Взаимодействие при таком подходе должно быть направлено на оптимизацию взаимоотношений ребенка со сверстниками и взрослыми, сближение целей совместной деятельности, ценностных ориентаций, усвоение социальных норм поведения, традиций группы, вхождение в ее ролевую структуру.

Взаимодействие педагогов и родителей в организации адаптационного периода следует понимать как совместную, взаимодополняющую деятельность, в которой каждый из субъектов взаимодействия в полной мере использует потенциал детского сада и семьи для решения общей задачи — помощи ребенку в социальной адаптации, гармонизации отношений с окружающими.

Поскольку 2022 год объявлен Годом культурного наследия народов России, в ДОО стартовал проект «Детский сад — территория национальной дружбы», который завершился большим фестивалем «Мы разные — мы вместе».

Список литературы

1. Евдокимова, Е. С. Приобщение детей дошкольного возраста к ценностям народной культуры. — Волгоград, 1999.
2. Роговая, Е. П. Эффективные формы взаимодействия старших и младших дошкольников / Е. П. Роговая, Т. В. Хорхордина, Т. М. Смурьгина, М. И. Борзенкова // Актуальные исследования. — 2021. — № 20 (47). — С. 99-101.

Приложение 1

Анкета для родителей детей-мигрантов (при поступлении в ДОО)

Рады приветствовать Вас и Вашего ребенка в нашем дошкольном учреждении.

Мы постараемся сделать все, для того чтобы Вашему ребенку было уютно, комфортно, интересно. Давайте познакомимся!

Просим Вас ответить на следующие вопросы:

1. Ф. И. О. родителей.
2. Образование, место работы, профессия.
3. Откуда приехала семья?
4. Почему выбрали наш город (почему выбрали именно этот детский сад)?
5. Насколько хорошо родители владеют русским языком?
6. Насколько ребенок владеет русским языком?
7. Знаете ли вы нашу культуру, историю, если нет, хотели бы ее узнать?
8. Какие у Вас традиции обращения друг к другу, как общаются с мальчиками, с девочками (равное положение, как принято в вашей семье)?
9. Каковы религиозные традиции и убеждения семьи?
10. Какую еду ребенок привык (или любит) есть, а какую не любит?
11. Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок подружился со сверстниками?
12. Хотели бы Вы нас познакомить со своей культурой, традициями?
13. Чего ждет семья от ДОО?

Спасибо!

Благодаря вашим ответам мы постараемся построить работу так, чтобы адаптационный период у Вашего ребенка в ДОО прошел легко и интересно.

Приложение 2

Анкета для родителей детей-мигрантов
(после 1-го года посещения ДОО)

Уважаемые родители! Мы заинтересованы в благополучном и здоровом состоянии Вашего ребенка. Просим Вас ответить на наши вопросы, которые помогут создать среду для Ваших детей для их успешного развития.

1. Ф. И. О. родителей
2. Как проходил процесс адаптации Вашего ребенка?
3. Вы получали полную информацию о жизни ребенка в ДОО?
4. Как Вы считаете, установились ли дружеские отношения у Вашего ребенка в группе с другими детьми?
5. Как проходит процесс освоения ОП ДО?
6. С какими трудностями столкнулись Вы?
7. Вам интересны мероприятия, которые проводятся в ДОО?
8. Ваш ребенок лучше стал говорить на русском языке?
9. Любимое новое блюдо вашего ребенка?
10. С какими русскими народными праздниками познакомились Вы?
11. Вы рассказывали о своей родине, праздниках, играх?
12. Как Вы считаете, в ДОО созданы хорошие условия для Вашего ребенка?

НАСТАВНИЧЕСТВО
В СИСТЕМЕ КОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЫ

С. В. Чепель,
заведующий;

О. В. Берстенева,

учитель-логопед, учитель-дефектолог;
МБДОУ комбинированного вида 8 «Солнышко»,
г. Новоалтайск

Имея многолетний, результативный опыт работы в дошкольном учреждении, где воспитываются дети с особыми образовательными потребностями, в должности учителя-дефекто-

лога, учителя-логопеда, я неоднократно сталкивалась с ситуацией, когда молодой специалист, приходит после обучения в вузе, испытывает большие затруднения при вхождении в выбранную им профессию. С первых дней трудовой деятельности на плечи молодых специалистов ложится ответственность за конечный результат коррекционной работы с детьми ОВЗ. В этой ситуации на помощь им приходит опытный наставник, который поможет преодолеть этот сложный путь, позволит на практике применить полученные знания.

Как же помочь начинающим специалистам? В нашем учреждении решением данной проблемы является организация наставничества, которое осуществляется в соответствии с положением о наставничестве, и представлено как двухсторонний процесс: с одной стороны, это профессиональная деятельность наставника, а с другой — деятельность наставляемого. Чаще всего, наставник — это опытный специалист, который направит, подскажет, обучит и окажет помощь в профессиональном росте будущему педагогу.

Наставник в нашем ДОУ закрепляется для работы с молодым специалистом приказом «О наставничестве» (приложение 1) сроком на 1 год, при необходимости наставничество может быть организовано и на более длительный срок.

За годы работы мне неоднократно представлялась возможность быть наставником молодым специалистам. Работа с ними всегда осуществлялась на принципах добровольности, открытости, компетентности в вопросах коррекционной педагогики и соблюдении норм профессиональной этики. Я, выступая в роли наставника, ставлю перед собой главную цель — помочь наставляемому в адаптации, комфортном вхождении в профессиональную коррекционную деятельность через создание условий для профессионального роста молодого специалиста.

Я поняла, что индивидуальная работа наставника с молодым специалистом — это кропотливый труд, который включает в себя несколько этапов:

- 1 — адаптационный;
- 2 — работа с документацией;
- 3 — обмен опытом;
- 4 — контроль работы молодого специалиста.

Пожалуй, самым сложным для молодого специалиста является адаптационный этап, так как педагог приходит в сложившийся коллектив, который имеет собственные традиции, собственную систему организации образовательного процесса и т.д. Задача наставника на данном этапе — сделать процесс вхождения педагога в профессию благоприятным, укрепить веру в себя, свои профессиональные возможности и силы. Индивидуальные беседы с педагогом помогают мне, как наставнику, наладить комфортный, положительный контакт с ним, создать атмосферу доверительного общения.

На втором этапе работы с молодым специалистом, я считаю, очень важно познакомить наставляемого с основными локальными актами учреждения, которые регламентируют его деятельность — Уставом учреждения, положением «О группах комбинированной и компенсирующей направленности учреждения»; «О режиме организованной образовательной деятельности воспитанников учреждения»; «Об организации инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в учреждении»; «Об организации обучения по индивидуальному учебному плану детей с ОВЗ, детей-инвалидов в МБДОУ детский сад № 8»; «О нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения»; «О создании в учреждении условий, направленных на охрану жизни и здоровья воспитанников», с основной (адаптированной) образовательной программой дошкольного учреждения и т. д.

Наибольшие трудности у молодого специалиста возникают при работе с документацией, поэтому задача наставника познакомить его с видами и формами планирования, диагностическими картами, что позволяет в дальнейшем не совершать ошибок при оформлении и заполнении документов.

Изучив нормативные документы, создав дружескую, доверительную, но вместе с тем рабочую атмосферу, я предлагаю наставляемому заполнить анкету (приложение 1). Анализ результатов данной анкеты, позволяет мне, как наставнику, выявить возникшие затруднения у молодого специалиста и наметить пути их решения. При составлении индивидуального плана работы педагога-наставника с молодым специалистом (приложение 2) я планирую мероприятия, которые буду реализовываться в течение установленного срока.

На этапе обмена опытом я приступаю к реализации индивидуального плана работы педагога-наставника с молодым специалистом, при этом использую различные формы работы. Главными задачами данного этапа является формирование у наставляемого собственной педагогической копилки коррекционных методов и приемов работы с детьми с ОВЗ, умение их использовать в своей работе, обучение его современным педагогическим технологиям, оказание помощи в выстраивании системы взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами.

Индивидуальные беседы провожу по запросу молодого специалиста не реже 1 раза в неделю, на которых знакомлю наставляемого с диагностическим инструментарием, диагностическими картами, с помощью открытого показа провожу диагностику ребенка с ОВЗ. Далее предлагаю проанализировать проведенную диагностику, самостоятельно составить план проведения диагностического обследования, провести его под контролем наставника, и что не мало важно, провести самоанализ выполненной деятельности. После проведенной диагностики детей с ОВЗ, обучаю составлению индивидуального коррекционного плана развития воспитанника с ОВЗ на учебный год.

На этом же этапе я организую открытые показы индивидуальных и подгрупповых коррекционных занятий, провожу мастер-классы, консультации по интересующим молодого специалиста вопросам. Считаю, что очень важным на этом этапе является предоставление возможности молодому педагогу самостоятельно показывать различные виды взаимодействия с детьми, где он продумывает и представляет арсенал коррекционных методов и приёмов, которыми он владеет, проводит анализ собственной деятельности с целью исключения в последующей работе собственных ошибок.

В план работы включаю мероприятия с родителями (законными представителями) воспитанников, на которые приглашаю наставляемого, что позволяет мне сделать наставляемого более уверенным в своих силах при общении с ними.

На заключительном этапе наставничества я осуществляю контроль за деятельностью молодого специалиста с целью отслеживания того, как молодой педагог выполняет мои рекомендации, исправляет собственные недочеты в работе. Для этого использую различные формы контроля: анализ ведения документации, посещение индивидуальных и подгрупповых коррек-

ционных занятий, родительских собраний, проведение собеседования, анкетирование.

Таким образом, из опыта моей работы в качестве наставника, хочется отметить, что взаимодействие наставнической пары «вместе» и «рядом» помогает преодолеть молодому специалисту возникающие трудности в адаптации, укрепляет и поддерживает стремление в профессиональном росте, воспитывает любовь к профессии, способствует его саморазвитию.

Приложение 1

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Просим Вас ответить на несколько вопросов.

1. Ваш возраст.
2. Образование (вуз, специальность, дата окончания).
3. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - 1) в консультациях по нормативным документам ДОУ
 - 2) в методических консультациях (указать каких)
 - 3) в просмотре открытых индивидуальных и подгрупповых занятий у опытных специалистов (уточнить виды занятий)
 - 4) в знакомстве с передовым педагогическим опытом специалистов (указать тематику)
 - 5) другое
4. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

Спасибо за ответы!

Приложение 2

Анкета для наставляемого

Уважаемый педагог!

Просим Вас ответить на несколько вопросов.

1. Ваш возраст.
2. Образование (вуз, специальность, дата окончания).

3. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- 1) в консультациях по нормативным документам ДОУ
- 2) в методических консультациях (указать каких)
- 3) в просмотре открытых индивидуальных и подгрупповых занятий у опытных специалистов (уточнить виды занятий)
- 4) в знакомстве с передовым педагогическим опытом специалистов (указать тематику)
- 5) другое

4. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

Спасибо за ответы!

Приложение 3

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 8 «Солнышко» г. Новоалтайска*

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

Приказ от _____ №_

***Индивидуальный план мероприятий
педагога-наставника с молодым специалистом
на 2023 год***

Цель. Помочь наставляемому в адаптации, комфортном вхождении в профессиональную коррекционную деятельность через создание условий для профессионального роста молодого специалиста.

Формы работы: беседа; дискуссия; методическая консультация; взаимопросмотр непосредственной образовательной деятельности (НОД) и индивидуальных коррекционных занятий; мастер-класс; участие в разных мероприятиях.

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственный</i>
1.	«Давайте познакомимся» (определение круга вопросов, интересов, про-	Январь	Наставник

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответствен- ный
	блем в работе). Вхождение в профессиональную деятельность. Знакомство с традициями учреждения, правилами внутреннего распорядка, уставом. Изучение содержания основной (адаптированной) образовательной программы дошкольного учреждения, документов, регламентирующих деятельность специалиста		
2.	Организация диагностики: познакомить с приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Оказание помощи в составлении индивидуального образовательного маршрута воспитанников по результатам диагностического обследования	Февраль	Наставник
3.	Открытые показы индивидуальных и подгрупповых коррекционных занятий	Март	Наставник
4.	Проведение мастер-классов, консультаций по запросу молодого специалиста. Просмотр открытого родительского собрания	Апрель	Наставник
5.	Рефлексия (анализ) педагогической деятельности <i>Круглый стол</i> . Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Май	Наставник, молодой специалист
6.	Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Август	Наставник, молодой специалист
7.	Контроль за проведением молодым специалистом диагностического обследования воспитанников	Сентябрь	Наставник, молодой специалист
8.	Контроль за проведением молодым специалистом индивидуальных и	Октябрь	Наставник, молодой спе-

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственный</i>
	подгрупповых коррекционных занятий		специалист
9.	Контроль за проведением молодым специалистом родительского собрания	Ноябрь	Наставник, молодой специалист
10.	Подведение итогов наставнической работы с молодым специалистом за год	Декабрь	Наставник, молодой специалист

Ответственный наставник _____

**ДОКУМЕНТЫ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И КОНТРОЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Н. Ю. Шефер,
старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад № 67», г. Барнаул

Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов и инструментария.

Наставническую деятельность регламентируют нормативные правовые акты Российской Федерации, региона, муниципалитета, формируя организационно-методическую основу для развития механизмов разных форм наставничества образовательных организаций.

19.05.2022 было подготовлено письмо Министерства образования и науки Алтайского края №23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов» с приложением примерных форм локальных актов, а также методических рекомендаций,

которые обеспечивают образовательные организации инструментарием и методикой организации наставничества.

Кадровые условия, в рамках реализации наставничества предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя (издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.);
- куратора (координатора) (организует разработку персонализированных программ наставничества, осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет, наполняет рубрику «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации,
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.
- педагогов-наставников:
 - принимают участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников;
 - помогают подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация воспитательно-образовательной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т. п.);
 - анализируют результаты диагностики профессиональных затруднений и вносят соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
 - осуществляют подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
 - участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- осуществляют консультационные функции и др.
- педагогов-наставляемых:
 - пользуются имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
 - в индивидуальном порядке обращаются к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;
 - запрашивают интересующую информацию;
 - выполняют задания педагога-наставника;
 - принимают участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
 - выходят с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации).

Основные локальные акты, которые разрабатывает образовательная организация:

- приказ о создании рабочей группы педагогов по разработке положения о наставничестве (с приложениями). Руководитель самостоятельно решает, сколько человек и кого именно включить в состав рабочей группы. Педагоги, вошедшие в состав рабочей группы, должны обладать определенной квалификацией и опытом работы. Кроме того, они должны уметь взаимодействовать друг с другом, невзирая на личные симпатии и антипатии, поскольку они несут полную солидарную ответственность за результаты своего труда;
- положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (с приложениями). Любое положение — это организационно-правовой документ, регламентирующий порядок образования, права, обязанности, ответственность и организацию работы, который имеет определенную структуру. По сути данное положение — пошаговое руководство к действию: в нем подробно описан каждый этап решения той или иной задачи.

Структура положения:

1. Общие положения.

- Для какой образовательной организации.
- Что определяет.
- В соответствии с какой нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.
- Термины и понятия.
- Основные принципы системы наставничества.
- Участие в системе наставничества в образовательном процессе образовательной организации.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

3. Организация системы наставничества.

4. Права и обязанности наставника.

5. Права и обязанности наставляемого.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

7. Завершение персонализированной программы наставничества.

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации.

9. Заключительные положения:

- Приложения к положению о наставничестве:
 - Приложение 1 Примерная дорожная карта (план мероприятий) (Приложение 1)
 - Приложение 2 Персонализированная программа наставничества (Приложение 2)
 - Приложение 3 Согласие работника на закрепление за ним наставника.
- Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями).
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. Дорожная карта имеет несколько основных этапов:
 - Подготовка условий для реализации системы наставничества;
 - Формирование банка наставников и наставляемых:
 - наставник — педагог (специалист/воспитатель)

- наставник — педагог с низкими образовательными результатами
 - наставник (тьютор/коуч/ментор) — педагог («с ИОМ/психологические проблемы/ профессиональное совершенствование»)
 - наставник — руководитель образовательной организации (старший воспитатель)
 - наставник (молодой учитель со стажем от 3-х лет) — молодой педагог
 - наставник (куратор) — группа педагогов
 - работодатель — студент
 - педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательной организации» и др.
- Отбор и обучение.
 - Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.
 - Завершение персонализированных программ наставничества.

Этапов может быть больше или меньше (на усмотрение образовательной организации).

Для реализации наставничества, образовательная организация определяет формы. С использованием этих форм достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения коллективного (или группового, или персонального) вида наставничества:

- согласие работника на закрепление за ним наставника. У наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества;
- приказ о закреплении наставнических пар/групп;
- персонализированная программа наставничества.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена введением обновленных ФГОС НОО, организацией адаптации вновь принятого работника, организацией адаптации молодого специалиста, необходимостью повышения качества работы педагогов по вопросам и т. п.

Дополнительно может быть заключено соглашение о сотрудничестве с другими образовательными организациями (стажировочными площадками, образовательными организаци-

ями высшего и среднего профессионального образования, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации).

Персонализированная программа, предполагает выявление профессиональных затруднений, планирование совместной деятельности, намеченных планов и рефлексивный анализ эффективности ее реализации.

Сроки реализации персонализированной программы устанавливает образовательная организация.

Реализацию мероприятий по наставничеству можно условно разделить на три этапа:

1. Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества, выявление дефицитов наставляемых педагогов через анализ и самоанализ в рамках реализации профессионального стандарта. Это формирование банка наставников и наставляемых (сбор сведений о наставниках и наставляемых образовательной организации, определение форм наставничества, определение пар наставник/наставляемый, сбор согласий, подготовка локальных актов, подготовка инструментария (анкеты, диагностические карты, тесты и т. д.).

2. Основной этап направлен на непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого в течение срока, определенного образовательной организацией.

Это организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций (инструментарий: перечень основных направлений, разработанных образовательной организацией (форма отчета о профессиональном росте педагога-наставника, анализ занятийной деятельности (мероприятия), анализ подготовки к занятийной деятельности (мероприятию), рекомендации по оформлению конспекта занятийной деятельности (мероприятия), примерная

форма электронного портфолио и др., в соответствии с перечнем), журнал наставника (примерная форма), карты контрольно-аналитической деятельности).

3. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов реализации мероприятий по наставничеству, рефлексивный анализ реализации персонализированной программы. Проведение мониторинга, который обеспечивает обратную связь, показывает, насколько эффективно были выбраны формы и методы ликвидации дефицитов, с какими трудностями столкнулся наставляемый педагог (инструментарий: итоговые отчеты (итоговый отчет педагога-наставника, итоговый отчет наставляемого, итоговый аналитический отчет куратора), SWOT-анализ реализуемой программы наставничества).

Важными составляющими реализации персонализированной программы является наличие инструментария, который разрабатывает, подбирает, составляет и оформляет образовательная организация самостоятельно, в соответствии с формами наставничества анкеты (анкеты для начинающих педагогов, анкеты выявления затруднений, анкеты по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности, анкеты мониторинга готовности молодых специалистов образовательных организаций к управленческой деятельности, индивидуальная программа адаптации, диагностические карты оценки навыков молодого педагога, тесты для педагогов, диагностический инструментарий оценки психологической компетентности педагогов, отчеты, журналы, карты контрольно-аналитической деятельности и другие).

Методические рекомендации позволяют образовательным организациям выработать унифицированные подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников, а именно, реализуя мероприятия по наставничеству, образовательная организация формирует пакет документов и инструментарий с учетом специфики работы, имеющейся нормативной правовой базы в сфере наставничества, кадрового потенциала и наработанного опыта по реализации наставничества.

Список литературы

1. Национальный проект «Образование». — URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie> (дата обращения: 20.11.2022).
2. Приказ Комитета по образованию города Барнаула от 02.06.2022 № 1012-осн «О внедрении системы наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях».
3. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 11.05.2022 № 23-04/10/713 «О внедрении системы наставничества педагогических работников в Алтайском крае».
4. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 19.05.2022 № 23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов», с приложением примерных форм локальных актов, а также методические рекомендации по разработке и внедрению наставничества в образовательных организациях».
5. Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных и общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».
6. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», пункт 33.

НАСТАВНИЧЕСТВО. ОПЫТ И НАЧАЛО ПУТИ
В ПРОФЕССИЮ

Сборник методических материалов

Автор-составитель Ольга Романовна Меремьянина

Рецензенты

Светлана Анатольевна Орлова,
Ольга Александровна Плешкова,
Ольга Алексеевна Заровняева

Верстка Г.Н. Мажник

Подписано в печать 04.04.2023. Формат 60x90/16.
Гарнитура Georgia. Усл. печ. л. 7,375.

Тираж 100 экз. Заказ №