

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №8 «ТЕРЕМОК»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАРОМИНСКИЙ РАЙОН

**ТЕМА: « Система работы по
организации наставничества в ДОУ»**
(из опыта работы «наставник - молодой педагог»)

Автор опыта: Дворник О.П.
старший воспитатель
МБДОУ «ДС №8«Теремок»

ст. Канеловская
2023 год

Содержание

1. Литературный обзор состояния вопроса.....	3
1.1. История темы педагогического опыта в педагогике.....	4
1.2. История изучения темы педагогического опыта в образовательном учреждении и муниципальном образовании.....	6
1.3. Основные понятия, термины в описании педагогического опыта.....	10
2. Психолого-педагогический портрет молодых педагогов (педагогов – наставников) являющихся базой для формирования представляемого педагогического опыта.....	13
3. Педагогический опыт.....	16
3.1. Описание основных методов и методик.....	16
3.2. Актуальность опыта.....	25
3.3. Научность в представленном педагогическом опыте	26
3.4. Результативность.....	27
3.5. Новизна (инновационность)	31
3.6. Технологичность	32
3.7. Описание основных элементов.....	34
4. Выводы.....	36
5. Список используемой литературы и интернет – ресурсов.....	38
6. Приложение к опыту.....	39

1. Литературный обзор состояния вопроса.

Запрос на новое качество образования определен Указом Президента В. В. Путина, в части достижения стратегической цели образования по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Возникает проблема – будущий педагог способен ли обеспечить достижение обучающимися новых образовательных результатов? Возможно ли не используя новые технологии обучения достичь новых результатов образования? Какие новые технологии в подготовке будущего педагога актуальны и мотивируют его на непрерывное профессиональное развитие и овладение педагогической профессией на уровне мастерства?

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.октября 2013 г. № 544н раскрывает общие требования, предъявляемые к педагогу (образование, опыт работы, особые условия) и трудовые действия, умения и знания необходимые для выполнения общепедагогической функции по обучению, воспитанию и развитию детей, а также требования, предъявляемые конкретно к воспитателю дошкольного учреждения. В соответствии с ними, одним из трудовых действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития.

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. *И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.*

1.1. История темы педагогического опыта в педагогике

Платон, Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика – это сложное искусство общения в равном положении.

Термин «наставничество» ведут из греческих мифологических произведений. Именно в них появляется фигура Телемаха, который был сыном Одиссея. А воспитывал его уважаемый в то время за мудрость и знания советник Ментор.

От имени этого человека происходят понятия «ментор», «наставник». Древние философы определяли основные характеристики такой персоны и ее деятельности. Так, Сократ подчеркивал, что задачей наставника является пробуждение, развитие душевных сил воспитанника. Платон утверждал, что ментор должен заниматься ребенком с раннего возраста, а сам быть при этом зрелым, умудренным жизненным опытом человека.

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике.

И 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.

Российская педагогика, конечно, также базируется на наставничестве. Специалистами в этом плане были самые лучшие, наиболее опытные учителя. Именно они становились профессиональными педагогами, несли молодым поколениям разумное, доброе, вечное. Особенно активно в отечественной науке наставничество исследовалось и развивалось в первой половине XX в. В это время его роль в развитии социума пропагандировали П. П. Блонский, Л. С. Луначарский, А. С. Макаренко (в том числе и на собственном опыте).

В середине XIX в. К. Д. Ушинский установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

По его мнению, «Дело воспитания, состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе».

Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались авторитетные педагоги, имеющие хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт. Вопросы

наставничества широко представлены в работах С. Я. Батышева, А. В. Щербакова, А. В. Лапшовой, А. Г. Фролова, В. А. Сластенина, П. С. Кузнецова, Р. П. Колосова, А. К. Марковой и др. Процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д. И. Логинова, Н. М. Стукаленко, Н. Е. Тихоновой, Б. А. Альмухамбетова, О. В. Александровой,

Е. М. Авраамовой и др. Как было сказано выше, одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Работа воспитателя обладает рядом особенностей. Она требует не только отличной профессиональной подготовки, но и значительной выдержки, физической и психологической устойчивости, огромной любви к детям. В работе могут возникать различные трудности воспитателей в работе с детьми, преодолеть которые самостоятельно ему может быть очень сложно.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДОУ необходимые коррективы.

Работа по наставничеству велась в ДОУ, по необходимости, с приходом молодых специалистов. А с 2020г я начала работать над проблемой система работы по наставничеству в ДОУ. Данный опыт работы был проанализирован, обобщен и появилось новое направление в работе по изучению данной темы: « Система работы по организации наставничества в ДОУ с целью обеспечения качества дошкольного образования и повышения профессионального мастерства педагогов ДОО».

1.2. История изучения темы педагогического опыта в образовательном учреждении и муниципальном образовании

Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Как организуется система наставничества в ДОУ?

Во первых, за каждым молодым педагогом должен быть закреплен наставник. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный. Желательно, чтобы он был того же предметного направления, что и подопечный.

Поэтому в процессе профессиональной адаптации именно система наставничества обеспечивает необходимую базовую составляющую становления

молодых педагогов, испытывающих затруднения при организации собственной педагогической деятельности, и оказывает им помощь в овладении профессией.

В нашем детском саду большой и дружный коллектив, но число сотрудников со стажем работы более 15 лет растет, а новые кадры приходят в детский сад нечасто. Педагогический состав нашего дошкольного учреждения стремительно «стареет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором. А если молодые воспитатели и приходят в ДОУ, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется невыполнимым. Не секрет, что возникает проблема у педагогов со стажем, например с ИКТ.

С чем это связано?

Со многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов на работе в связи с сильно увеличившимся количеством детей в группах, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей ДОУ.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

При недостаточном уровне профессиональной подготовки в работе любого воспитателя может встречаться множество трудностей, но все они преодолимы. Если воспитатель чувствует свое призвание к работе с детьми, у него всегда есть шанс справиться с любыми сложностями. Важно, чтобы рядом и вовремя методическую поддержку оказал старший воспитатель и педагогический коллектив ДОУ придет на помощь и поможет практическими советами, поддержит морально, окажет необходимую профессиональную поддержку.

Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

С целью оказания практической помощи воспитателям в вопросах совершенствования теоретических знаний и практических умений, повышения их педагогического мастерства осуществляю сопровождение молодых педагогов в ДООУ, на муниципальном и региональном уровнях.

Прежде всего необходимо выстраиваю отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

Для решения данной проблемы в МБДОУ «ДС № 8 «Теремок» разработана система наставничества педагогических работников, целью которой является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, закреплению молодых начинающих специалистов в педагогической профессии. За 22 года моей педагогической деятельности из которых 11 лет проработала старшим воспитателем за последние пять лет в нашем учреждении, через действующую в ДООУ систему наставничества прошло 3 педагога не имеющих опыта работы в детском саду, 2 педагога уже вышли на ступень самосовершенствования и саморазвития, 1 молодой специалист на пути становления, утверждения. На примере молодого специалиста представлю систему наставничества в ДООУ.

В ДООУ реализуется и отрабатываются модель наставничества «Педагог – педагог».

Целью моей работы в качестве наставника является оказание профессиональной поддержки начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс;
- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;
- ознакомить наставляемого с приоритетными направлениями и спецификой работы образовательной организации, педагогическими технологиями и методами, которые реализуются в образовательной организации, особенностями контингента воспитанников, по поддержки детской инициативы и самостоятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности, приобщение к образовательной культуре;

- учить использовать ИКТ в образовательной работе с детьми и взаимодействии с родителями;
- развитие у наставляемого интереса к осуществляемой профессиональной педагогической деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в педагогическом коллективе благоприятного социально - психологического климата;
- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития;
- изменение отношений к молодому воспитателю в педагогическом коллективе;
- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Работа по наставничеству регламентируется требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации.

Для осуществления наставнической деятельности в нашей образовательной организации разработаны и утверждены следующие локальные акты:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №8 «Теремок» муниципального образования Староминский район;
- Приказ «Об организации наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №8 «Теремок» муниципального образования Староминский район;
- Приказ «О назначении педагога – наставника»;
- План мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

В МБДОУ «ДС № 8 «Теремок» пришел молодой специалист, воспитатель Тесля Виктория Владимировна, педагог окончила Ленинградский социально - педагогический колледж, опыта работы не имела. Продолжительное время работала подменным воспитателем.

Приказом МБДОУ «ДС №8 «Теремок» «О назначении педагога - наставника» № 90/2 от 12.05.2021г заведующего МБДОУ «ДС № 8 «Теремок» я была назначена педагогом - наставником молодого специалиста.

Согласно Положению о системе наставничества педагогических работников в мои обязанности входило не только ознакомление наставляемого с образовательной организацией, возрастной группой, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к воспитателю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения.

На начальном этапе мы определили цель взаимодействия, выявили наиболее серьезные проблемы молодого педагога в учебно – воспитательном процессе и наметили пути их разрешения. При этом одной из важнейших задач я считаю обеспечение комфортных условий для саморазвития и самосовершенствования молодого педагога.

Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Викторией Владимировной воспитательно – образовательного процесса, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

В повседневной профессиональной деятельности я, как старший воспитатель обратила внимание, что Виктории Владимировне сложно овладение современными педагогическими приемами и технологиями. С учетом возникающих затруднений – внесли в план работы ДОО необходимые коррективы.

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

- подборка комплекта диагностических педагога - наставника с материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- затем был разработан индивидуальный план адаптации и развития молодого педагога на учебный год, в рамках которой мной проводились консультации. Практикумы, мастер – классы, практические занятия, диспуты, посещение занятий с последующим анализом, открытые занятия, разработанные совместно;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

1.3. Основные понятия, термины в описании педагогического опыта

Быть наставником - это особая роль. Совместная деятельность наставника с наставляемым - основная модель организации. Предполагает индивидуальную, подгрупповую и фронтальную формы работы.

Основные термины используемые в опыте работы:

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная компетентность, профессиональное становление; подготовка молодых педагогов; наставничество; образовательные технологии; образовательные результаты, активное слушание, психолого-педагогический портрет наставника, наставляемого

Понятия «профессиональная компетентность», «компетенция» в настоящее время рассматриваются в работах разных ученых и специалистов.

В настоящее время, в педагогической литературе «профессиональная компетентность» и «профессиональные компетенции» представляются как ценностные ориентации, личностные качества и способности педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях своей профессиональной деятельности. Считается, что их достаточный уровень позволит воспитателю самостоятельно и эффективно не только решать уже поставленные перед ним педагогические задачи, но и самостоятельно формулировать новые задачи и разрабатывать инновационные пути их решения. А для этого педагог должен хорошо знать теорию и быть готовым самостоятельно применять ее в практике работы с детьми.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

В словаре В.Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С.И.Ожегова и Н.Ю.Шведовой. В Советском энциклопедическом словаре под редакцией А.М.Прохорова понятие «наставничество» трактуется как «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов XX века».

В начале 80-х гг. XX века из США импортировалось новое значение этого слова. Наставнический опыт стал активно использоваться в менеджменте. В книге ведущего английского специалиста по вопросам обучения кадров на производстве Лесли Рая «Развитие навыков эффективного общения» отмечено, что «наставничество является самым важным и успешным методом, способст-

вующим развитию человека. Это планомерная работа по передаче навыков от начального к подчиненному.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г.Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наряду со словом «наставничество» стали использоваться слова английского происхождения: «тьюторство», «менторинг», «коучинг», соответственно появились такие понятия как «корпоративный наставник», «социальный наставник», коуч, ментор и тьютор. Ментором в Великобритании до недавних пор так называли людей, являвшихся ролевой моделью для других и оказавших значительное влияние на ранних этапах карьеры. Аналогичное понятие «тьюторство» появилось позже, возникнув в средневековых университетах. Английский философ и просветитель XVI -XVII вв. Дж. Локк в начале своей педагогической деятельности был тьютором (наставником) в Оксфордском университете.

Активное слушание — практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым. ☐ Виртуальное наставничество — тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников. ☐ Коучинг — тренинг с персональным тренером (коучем). Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. ☐ Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

В период СССР термин обогатился новым смыслом и особым отношением общества, ведь наставнику доверяли не только профессиональное, но и идейно-политическое развитие человека нового поколения. Носящие это звание должны были обладать массой положительных качеств: быть авторитетом с моральной и нравственной точек зрения, иметь отличные навыки в своей специальности и богатый жизненный опыт.

Мастерство педагогического воздействия этих профессионалов оттачивалось на курсах повышения квалификации, преподавали же там в основном вузовские специалисты и ученые. Кроме этого, в стране проводились различные меро-

приятия для передачи передового опыта, наиболее эффективные наставники стимулировались материально.

- **Наставничество** – обязательная форма специальной работы педагога, устремленная на передачу имеющегося у учителя багажа знаний и опыта, выработку необходимых профессиональных и личных качеств воспитуемого при их взаимодействии.

- **Наставляемый** – тот участник программы, который во взаимодействии с учителем решает собственные разного плана задачи, получает новый опыт и приобретает необходимые ему компетенции, знания и навыки.

- **Наставник** – тот, кто в ходе системного комплексного контакта готов помочь, передавая собственные навыки, знания и успешный опыт для развития, стимулирования важных для него процессов становления и реализации. Данным понятием может быть назван педагог или другой специалист образовательного учреждения (ОУ).

Под формой наставничества понимают технологию деятельности педагогической пары или группы, каждый член которой играет определенную роль в соответствии с позицией и основной работой каждого.

Технология - это инструмент профессиональной деятельности педагога, соответственно характеризующаяся качественным прилагательным – педагогическая.

Понятия, которые мне помогли на протяжении моей работы.

«Образование»

-единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а так же совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, образовательных потребностей и интересов.

«Воспитание» - деятельность, направленная на развитие личности, создания условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества, государства.

«Обучение»-целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией,

приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

«Федеральный государственный образовательный стандарт»

– совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2. Психолого-педагогический портрет педагога-наставника, молодого педагога, являющихся базой для формирования представляемого педагогического опыта

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

Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный.

Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого специалиста владельцем секретов мастерства, накопленного опытными педагогами.

Уча других, мы учимся сами» (Л. Сенека)

Повышение профессионального мастерства, желание всегда идти вперед, достойно преодолевая трудности – всегда есть главное в моей педагогической деятельности. И это я стараюсь привить своим коллегам – молодым педагогам.

Прежде всего необходимо выстраиваю отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

Наставник должен обладать:

- высокими профессиональными и нравственными качествами;
- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС ДО;
- богатым опытом организации работы с родителями детей.

Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные

формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Наставники в нашем ДООУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости). Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

Наставничество - процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником». Наставничество берет свое начало еще в первобытном обществе, где проводился обряд инициации. Для того, чтобы молодые люди могли провести этот обряд, к ним прикреплялись специальные наставники, которые обучали молодых людей ритуальным умениям. Долгое время наставничество понималось в форме профессионального обучения или подмастерья (мастер-ученик). В российской практике наставничество стало развиваться в конце 50-х гг. XX в., оно понималось как опека молодых рабочих более опытными работниками. При этом наставник должен был не только обучить молодого сотрудника навыкам их профессии, но и сформировать политические и нравственные взгляды.

В настоящее время наставничество в организациях приобретает новые черты и продвигается в новые сферы. Наставники в главной мере основываются на улучшении имеющихся знаний и профессиональных умений. По-другому говоря, учат тому, что сами умеют.

Для чего нужно наставничество:

- для поддержания и стимулирования обучения сотрудников;
- для передачи знаний, норм и традиций, существующих в организации и накопленных наставником;
- для раскрытия потенциала ученика-практиканта.

Основным преимуществом наставничества является то, что процесс обучения более индивидуализирован, а также возможно обучение прямо на рабочем месте.

Наставничество бывает:

1. коллективным (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника),
2. групповым (один наставник на группу сотрудников)
3. персональным (один наставник на одного сотрудника).

Чаще всего можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным.

Понятие «коучинга»

«**Коучинг** -- целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании». Само слово «коучинг» происходит из спортивной лексики английского языка, где оно было связано с тренерством. В конце XIX века английские студенты подразумевали под коучингом репетиторство. И только в начале 90-х гг. XX в. коучинг начали применять в сфере бизнес-достижений и менеджмента.

Каковы же задачи коучинга?

- Помогает клиенту расширить кругозор, посмотреть на проблему более полно; коучинг наставничество производительность сотрудник
- Помогать клиенту решить задачу собственными руками;
- У клиента вырабатываются навыки, которые позволят решить ему аналогичную проблему самостоятельно.

Американский коучер, автор книг по повышению личной и профессиональной эффективности Тимоти Голви предложил «формулу эффективности», которая показывает, **как складывается эффективность работы коучера:**

Эффективность = потенциал -- препятствие.

Т. е. для достижения поставленных целей мы должны сделать следующее:

- Добиться максимизации личного потенциала, т. е. обнаружить в себе лучшие качества и уметь эффективно применять их, по мере надобности увеличивая количество навыков.
- Свести к нулю препятствия, как внутренние (стереотипы, страхи, фобии и прочее), так и внешние (неблагоприятная среда, конфликты в коллективе и прочее). Именно на этом строится работа коучера.

Воркшоп - технологию (workshop) в переводе с английского означает «мастерская» или «цех». Воркшоп - это коллективный метод обучения, который подразумевает активное участие каждого человека.

Применение «Кейс-технологии» и технологии «Воркшоп» в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы наставляемого, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.

3. Педагогический опыт

3.1 Описание основных методов и методик в педагогическом опыте

Педагогическим основанием изменений дошкольного образования в соответствии с ФГОС на современном этапе является активное вовлечение родителей в работу ДОУ.

- В нашем ДОУ всю систему методической работы педагога – наставника с наставляемым я разделила на три этапа: диагностический, практический, аналитический.

- В последнее время в нашей стране ощущается нехватка педагогов. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы учителя шли в школу, а воспитатели в детский сад, не только молодые педагоги после окончания ВУЗов, но и специалисты других специальностей, прошедшие переподготовку. Естественно, для каждого молодого специалиста возникают трудности при вливании в коллектив.

- Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

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

- **Задача наставника** – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию обще-

культурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

- Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке.

- **Этапы становления молодого специалиста включают:**

- Диагностический- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

- На протяжении моей работы в дошкольном учреждении, в моей практике сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная методика состоит из трех этапов:

- **1й этап** – адаптационно - диагностический-

1. Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом. Диагностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках наставляемого, выявления у него профессиональных затруднений и мониторинг начального периода профессиональной адаптации

- Этап включает в себя:

- • Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;

- • Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

- • Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;

- • Диагностика изучения методических потребностей педагогов (*Приложение 1*).

2. **2й этап** – основной. Практически- проектировочный. разработка и реализация персонализированной плана наставничества, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

- Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в

которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития)

- Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы:

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;

- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;

- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;

- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

- Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

- Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

- Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

3. **3й этап** – Аналитический, контрольно - оценочный. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

- Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога

участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

- Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДООУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

- Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

- Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

- Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

- Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

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

В нашем детском саду созданы все условия для организации единого пространства педагогического становления педагогов.

Одной из основных форм работы по педагогическому просвещению молодых педагогов является:

1. Наличие диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений наставляемого

На первом диагностическом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, наличие опыта практической работы с детьми, выявление положительных и отрицательных черт характера.

В совместной работе с наставляемым, на данном этапе я использую следующие виды деятельности:

- беседа-знакомство для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;

- знакомство с образовательной организацией, представление молодого воспитателя;

- создание базы данных о начинающих педагогических работниках образовательной организации;

- анкетирование с целью изучения затруднений у наставляемого в организации современного качественного образования (*Приложение №1*);

- диагностика изучения методических потребностей наставляемого (*Приложение №2*);

- подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

- *2.Наличие методических рекомендаций для организации работы наставника с наставляемым (Приложение №3).* Разработанные методические рекомендации смогут использовать педагоги ДООУ с достаточным стажем, которые в будущем могут быть наставниками и применить эти рекомендации в работе с наставляемыми. Предложила изучить чек-лист.

3.Наличие совместных разработанных с наставляемым индивидуальных планов его профессионального становления и развития

Проанализировав первый этап, учитывая итоги анкетирования, я разработала план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаются обучение на рабочем месте, осуществление совместной деятельности воспитателя с детьми в процессе режимных моментов, оказание методической и практической помощи, индивидуальные консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультации педагога - психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др. (*Приложение № 4*).

Таким образом, диагностический этап позволяет мне определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе наставляемого.

4. Использование инновационных форм и методов работы с наставляемым

При проведении практического этапа мною выбирались и применялись разнообразные, как традиционные, так и инновационные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. При осуществлении работы педагога – наставника я использую такие формы работы с наставляемым, как:

Педагогические советы, которые позволяют расширить информационное поле педагогических работников в области технологий и их использования в образовательном процессе.

На семинарах - практикумах молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках».

В ходе «**круглых столов**» 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.

Используем **дискуссии**, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики.

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

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.

Индивидуальные консультации проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.

Самообразование позволяет молодому специалисту самостоятельно систематизировать приобретённые знания из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека.

В мастер-классе теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы.

При осуществлении помощи наставляемому в самостоятельном проектировании образовательного процесса, я использую **«Кейс-технология»**.

Кейс-технология позволяет взаимодействовать всем участникам образовательного процесса.

Параллельно в работе применяю Воркшоп - технологию (workshop) в переводе с английского означает «мастерская» или «цех». Воркшоп - это коллективный метод обучения, который подразумевает активное участие каждого человека. (*Приложение № 5*)

Каковы же задачи коучинга?

- Помогает педагогу расширить кругозор, посмотреть на проблему более полно; коучинг наставничество производительность сотрудник
- Помогать педагогу решить задачу собственными руками;
- педагогу вырабатываются навыки, которые позволят решить ему аналогичную проблему самостоятельно.

Помогает добиться максимизации личного потенциала, т. е. обнаружить в себе лучшие качества и уметь эффективно применять их, по мере надобности увеличивая количество навыков.

- Свести к нулю препятствия, как внутренние (стереотипы, страхи, фобии и прочее), так и внешние (неблагоприятная среда, конфликты в коллективе и прочее).

Именно на этом строится работа коучера.

Применение «Коучинг», «Кейс-технологии» и технологии «Воркшоп» в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы наставляемого, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходи-

мую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.

На данном этапе я постепенно привлекаю наставляемого к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщаю их к подготовке и активному участию в проведении педагогических семинаров, педагогических советов и т.п. (Прил. № 8,9)

Так же, на этом этапе наставляемый готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности (Приложение № 6).

Таким образом, выбранные формы и методы наставничества помогают мне в реализации поставленных задач.

5. Осуществление мониторинга периода профессиональной адаптации наставляемого в образовательной организации (промежуточные и итоговые результаты) и разработка рекомендации по дальнейшей работе.

Мониторинг адаптации прошел через анкетирование, обработку результатов, что совместно с молодым педагогом, помогло выявить основные трудности в профессиональной деятельности.

Организация мониторинга

Вопросы	Метод	Результат
Степень готовности молодого специалиста	Собеседование	Составление совместного плана
Знания и программно-методические материалы работы	Консультации, практические занятия	Рекомендации Совершенствует умения и навыки через самообразование.
Навыки по работе	Консультации	При планировании и проведении различных видов детской деятельности Старается, придерживается нормам
Результаты работы		Были оформлены: Документация группы Разработан конспект открытого занятия
Формы и методы работы на занятиях	Консультация, Посещение занятий	Практические занятия
Методика проведения родительских собраний	Взаимопосещение занятий	Рекомендации
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	Наблюдение, консультации	Старается выполнять требования профессиональной деятельности в соот-

ости		етствии стандарта ФГОС.
Развитие творческих способностей детей	Наблюдение	Занятие, рекомендации
Привлечение детей и родителей к участию в образовательную деятельность, выставках	Консультации	Рекомендации

Осуществление мониторинга периода профессиональной адаптации, включающий обработку результатов наставляемого прошел успешно. (*Приложение № 7*)

Проанализировав начальные и конечные результаты, видна динамика. На начальном этапе профессиональной адаптации Виктория Владимировна испытывала некоторые затруднения в адаптации, в профессиональной компетентности по направлению работы учреждения (казачьей направленности). Используя системный подход, воспитатель смогла быстро адаптироваться в работе группы и работе ДОО

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты. Педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня...»). Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

6.Наличие совместно разработанных методических продуктов педагогом-наставником и наставляемым (методические разработки, сценарии, дидактические материалы и др.)

На протяжении всей педагогической деятельности Надежды Ивановны (педагогический стаж работы 3,5 лет) проводила стажировки по темам «Современный урок. Проектирование и проведение», «Дидактическое и диагностическое обеспечение формирования и оценки предметных и метапредметных результатов начального и основного общего образования». Совместно были составлены открытые уроки, мастер – классы, мероприятия:

Виктория Владимировна посещает занятия своих коллег, принимает участие в различных олимпиадах, конкурсах, как молодой специалист на уровне школы и района.

Деятельность молодого человека, который нашел и зажег в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования. «Учитель живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – лейтмотив наставника и молодого учителя нашей школы.

Молодой педагог Тесля В.В. разработала конспекты (*Приложение № 8*) провела викторину по ознакомлению детей дошкольного возраста с правилами дорожного движения «»В мире дорожных знаков, викторину «День Земли».

(Приложение фото)

В рамках темы по самообразованию «Экологическое воспитание детей в ДОУ» Тесля В.В. разработала авторские дидактические игры «Времена года», теневой театр «Животные», «Животные Африки», «Животные Севера», «Грибы и ягоды». Педагог совершенствует свое самообразование, идет в ногу со временем.

Виктория Владимировна активно принимала участие в конкурсах и выставках, разработала сценарии утренников. Проводила работу по взаимодействию с семьей, организовывала конкурсы совместного детско - родительского творчества. Провела родительское собрание «Роль семьи в воспитании детей», форма проведения – круглый стол. По итогам собрания, родители дали только положительные оценки молодому специалисту, родительское собрание прошло успешно, что позволило закрепить эффективность взаимодействия между педагогом и родителями воспитанников. (*Приложение №8, приложение фото*)

Отмечено желание молодого педагога к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства

Поэтому, я считаю, что сотрудничество «наставник – ученик» должно развиваться именно по принципу партнерства, т.е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист зачастую лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большой энергией.

3.2. Актуальность

Заказ правительства. Запрос на новое качество образования определен Указом Президента В. В. Путина, в части достижения стратегической цели образования по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования

Могучая духовная сила воспитания заложена в том, что дети учатся смотреть на мир глазами родителей.

Только в совместной деятельности родители лучше узнают своих детей, становятся ближе.

В. А. Сухомлинский

Актуальность опыта определена осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких подходов методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся знаний, умений, профессионально-ценностной ориентации педагога в соответствии требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования, а так же желание изменять и изменяться

В связи с этим одной из целей методической работы в нашем детском саду стало использование современных форм, методов и подходов организации работы с педагогическим коллективом, направленной на повышение профессиональной компетентности педагогов

Наставничество в ДООУ как одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации

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

3.3. Научность

Профессор Владимир Вячеславович Красильников и ученый-исследователь Маслова Татьяна Федоровна определяют профессиональное развитие педагога как сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий, применяемых в образовательной организации, применения программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющееся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога.

Необходима такая организация методического сопровождения, которая бы способствовала раскрытию творческого потенциала каждого педагога, нацеливала коллектив на непрерывное развитие, профессиональный рост. Эти задачи являются основными в работе старшего воспитателя, от них во многом зависит успешность развития учреждения, его социальный статус и развитие каждого педагога.

Изучая теоретические исследования ученых педагогов, меня заинтересовало мнение А.Г. Асмолова, который считает, что перемены, происходящие в жизни общества, привели к тому, что обозначился переход от «закрытого» общества к «открытому». При этом исследования ученых показывают, что взрослый человек «держится» за свои профессиональные ценности и стереотипы до тех пор, пока на деятельностном уровне не осознает необходимости и продуктивности отказа от некоторых из них. В результате этих противоречий, обозначилась проблема организации сопровождения профессионального развития педагога в условиях «открытого» общества

Научность опыта состоит в разработке новой модели взаимодействия педагога дошкольного учреждения с семьями воспитанников. Целью педагогической деятельности стала разработка технологии новых форм работы с родителями, обеспечивающих эффективное взаимодействие педагога и родителей детей дошкольного учреждения.

Новизна опыта заключается в реализации инновационных технологий: информационно-коммуникативной, технологию проектной деятельности, игровой технологии во взаимодействии между педагогом и семьей.

«Взаимодействие—философская категория, отражающая процессы воздействия объектов друг на друга, их взаимную обусловленность и порождение одним объектом другого. Взаимодействие универсальная форма движения, развития, определяет существование и структурную организацию любой материальной

3.4. Результативность Результаты моего наставничества:

Результативность профессиональной деятельности наставляемых на уровне образовательной организации, муниципальном и региональных уровнях.

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации моей коллеги;
- это стимул к самосовершенствованию;
- сама учусь у Виктории Владимировны расширять свой арсенал «современных» навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности;
- это - общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным.

Аналитический этап предусматривает:

- оценку деятельности наставляемого с детьми, родителями;
- выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности» (в ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач образовательной организации
- подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству, проведение мониторинга реализации этапов работы;
- изучение и обобщение накопленного материала;
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству;
- формирование банка информации из опыта работы по наставничеству.

На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы наставляемого. По завершению третьего этапа подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях. *(Пр.фото)*

О результатах моей работы я могу говорить, что создана системная работа, которая объединяет деятельность наставника и молодого педагога Молодому педагогу оказана помощь в: приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы, выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе. Наша совместная деятельность позволила Виктории Владимировне реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.

Сформировано потребность постоянного пополнения педагогических знаний, гибкость мышления. Виктории Владимировны умеет составить план и

выполнять анализ выполненной работы (календарно–тематическое планирование, перспективное планирование, циклограмма деятельности воспитателя); овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности были приобретены навыки консультирования родителей и педагогов, навыки диагностической деятельности. У молодого педагога есть успехи.

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

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

Думаю, что данный опыт в работе с молодыми педагогами очень актуален.

В работе освещаются подходы к эффективной методической поддержке начинающих педагогов в условиях дошкольной организации, к их непрерывному образованию, описывается опыт использования технологии «Воркшоп» и Кейс технологии в ДОО.

В настоящее время Тесля В.В. показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на уровне образовательной организации и муниципальном уровне.

Систематически повышает свой профессиональный уровень. В 2022 году прошла курсы повышения квалификации «Современные подходы к организации образования дошкольников в новых условиях реализации ФГОС»

Прослушала вебинары на темы:

- «Традиционные обережные куклы как средство налаживания контакта в семье»

- «Работа с соленым тестом, как не традиционная техника в работе с детьми»

- «Профилактика и коррекция нарушений устной речи»

На уровне образовательной организации

Участвовали в смотре-конкурсе на «Лучшее оформление группы к новому году». Заняли 3 место. Участвовали в конкурсе на «Лучший патриотический уголок в ДОО» Были награждены грамотой за 2 место. Виктория Владимировна с детьми показала открытое занятие по развитию речи «Волшебное путешествие», в рамках работы реализации программы «Воспитания» в течении года проводила различные мероприятия, праздники, развлечения.

Виктория Владимировна является участником педагогических советов с выступлениями по темам: «Современные подходы к организации работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников в условиях ФГОС ДО». Выступления на итоговом педагогического совета образовательной организа-

ции по теме «Самоанализ молодого педагога», где представила результаты своей педагогической деятельности.

В течении года, пополняла развивающую среду в группе. В группе создана и работает мастерская «Берегиня». При взаимодействии с родителями были организованы выставки поделок к праздникам: Новый год, День Защитника Отечества, 8 Марта, День космонавтики. Светлая Пасха. Масленица, День Победы.

На муниципальном уровне:

Выступила на районном методическом объединении с видеофрагментом игры «Волшебный букет цветов»; участвовала в РМО, где представляла дидактическую игру по экологическому воспитанию «Времена года», теневое лото на липучках «Грибы и ягоды», «Животные» (*Приложение № 8*)

Принимала активное участие в проведении районного семинара – практикума «Казачье образование в ДОО», в рамках МИП. Провела мастер-класс на районном семинаре-практикуме, где представила работу мастерской «Берегиня» по изготовлению «обереговых кукол» Получила положительные отзывы коллег. (*Приложение фото*)

Виктория Владимировна принимает активное участие в краевых акциях: «Земля наш общий дом» «Эколята - защитники природы»

Виктория Владимировна публикует свои разработки в сети Интернет. Она сама и ее воспитанники – активные участники различных конкурсов. (*Приложение фото*)

Таким образом, хочется отметить, что проведенная работа с начинающим педагогом позволила Виктории Владимировне успешно пройти адаптацию в образовательной организации. Этому способствовали:

- разработанные методические рекомендации по организации работы с наставляемым в образовательной организации;
- применение Игровых технологий, Воркшоп, кейс-технологии в работе педагога-наставника;
- построение успешной стратегии профессионального становления.

Над чем нам нужно ещё работать. Рекомендации:

- углублённо изучить новые нетрадиционные приемы для проведения совместной деятельности детей и родителей,
- овладеть новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании предметно-пространственной среды, способствующими повышению профессиональной компетентности педагога,
- продолжать овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогической грамотности;
- при подготовке к организованной образовательной деятельности активнее использовать предварительную работу, игровые приемы и электронные ресурсы. Применялись игровые проблемные ситуации
- принимать участие в обогащении развивающей предметно-пространственной среды группы дидактическим материалом в соответствии с принципами ФГОС ДО.

Хочется отметить желание молодого педагога к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства. Виктория Владимировна очень ответственный, коммуникабельный, трудолюбивый, целеустремленный человек, у нее «горит глаз» на работу, что очень важно в нашей профессии. Работа будет продолжена.

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

По моему мнению, польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведётся планомерно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста дошкольного образования, любящего детей, свою профессию и осознающего ту миссию, которая она на него возлагает.

Наиболее ощутимыми *результатами* совместной работы являются:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплочённость, следование общим целям и интересам ДОО;

- во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОО;

Таким образом, я верю, что молодой педагог Тесля В.В, действительно, профессионально растёт, добиваясь намеченной цели, т.е. происходит профессиональное становление личности молодого педагога.

И в мае 2023г Тесля В.В, присвоена первая квалификационная категории

8.Трансляция опыта наставничества широкой общественности (публикации, мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы, открытые зан.)

Своим опытом по работе с молодыми педагогами я поделилась на итоговом педагогическом совете № 6 от 25.05.2022 г. в ДОО

РМО №3 для старших воспитателей « Интерактивные формы работы с педагогами ДОО, как фактор повышения качества образования». Показала мастер-класс «Использование кейс- метода в методической работе с педагогами ДОО» (22.03.2022г)

РМО №1 для старших воспитателей показала мастер-класс « Система наставничества в ДОУ, с применением технологии Кейс-метод»

Участие в профессиональном конкурсе: лауреат краевого конкурса «Педагог-наставник» в 2022году

Публикую свои разработки, опыт работы по наставничеству в сети Интернет, на официальном сайте образовательной организации

(<http://mbdou--teremok8.ucoz.ru/>), а также соцсетях:

официальной группы МБДОУ «ДС №8 «Теремок» «Одноклассники» (<https://ok.ru/group/58804242546936>),

официальной группы МБДОУ»ДС №8 «Теремок» в «ВКонтакте» (<https://vk.com/club193405658>). Работа системна и ведётся планомерно.

3.5. Новизна (инновационность)

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

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

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии. А также состоит в разработке новой модели взаимодействия педагога дошкольного учреждения с семьями воспитанников. Целью педагогической деятельности стала разработка технологии новых форм работы с педагогами, обеспечивающих эффективное взаимодействие педагогов дошкольного учреждения.

3.6. Технологичность

Современные педагогические технологии в дошкольном образовании направлены на реализацию государственных стандартов дошкольного образования. Принципиально важной стороной в педагогической технологии является позиция ребенка в воспитательно-образовательном процессе, отношение к ребенку со стороны взрослых. Взрослый в общении с детьми придерживается положения: «Не рядом, не над ним, а вместе!». Его цель - содействовать становлению ребенка как личности.

Использование современных образовательных технологий в практике воспитательно-образовательной работы является обязательным условием

В ходе педагогической деятельности нахожусь в постоянном творческом поиске инновационных путей реализации педагогических задач. Поэтому эффективно использую в совместной деятельности различные современные образовательные педагогические технологии, соответствующие основным направлениям воспитательно-образовательной работы, соблюдая при этом принципы: поддержания интереса, порядка, свободы выбора, творчества, успешности.

«**Коучинг** -- целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании» . Само слово «коучинг» происходит из спортивной лексики английского языка, где оно было связано с тренерством. В конце XIX века английские студенты подразумевали под коучингом репетиторство. И только в начале 90-х гг. XX в. коучинг начали применять в сфере бизнес-достижений и менеджмента.

Каковы же задачи коучинга?

- Помогает клиенту расширить кругозор, посмотреть на проблему более полно; коучинг наставничество производительность сотрудник
- Помогать клиенту решить задачу собственными руками;
- У клиента вырабатываются навыки, которые позволят решить ему аналогичную проблему самостоятельно.

Американский коучер, автор книг по повышению личной и профессиональной эффективности Тимоти Голви предложил «формулу эффективности», которая показывает, **как складывается эффективность работы коучера:**

Эффективность = потенциал -- препятствие.

Т. е. для достижения поставленных целей мы должны сделать следующее:

- Добиться максимизации личного потенциала, т. е. обнаружить в себе лучшие качества и уметь эффективно применять их, по мере надобности увеличивая количество навыков.
- Свести к нулю препятствия, как внутренние (стереотипы, страхи, фобии и прочее), так и внешние (неблагоприятная среда, конфликты в коллективе и прочее).

Именно на этом строится работа коучера.

Воркшоп - технологию (workshop) в переводе с английского означает «мастерская» или «цех». Воркшоп - это коллективный метод обучения, который подразумевает активное участие каждого человека.

Применение «Кейс-технологии» и технологии «Воркшоп» в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы наставляемого, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.

ИКТ- технологии являются инновационными ресурсами, которые обеспечивают доступность и вариативность обучения детей. Компетентность педагогических работников в этой области –важнейшее условие эффективного развития ДОО. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.20110 № 761н) предписывает педагогу, занимающему должность воспитателя, знать нормативно-правовые акты, педагогику, детскую психологию... а так же основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

Среди необходимых умений для осуществления педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования, согласно профессиональному стандарту «Педагог» так же отмечается владение педагогом ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы. Не секрет, что чаще более опытным педагогам сложнее работать с ИКТ, поэтому параллельно проводились консины, мастер-классы по ИКТ для педагогов.

Я считаю, что использование современных информационно-коммуникативных технологий в работе с педагогами. Это позволяет за незначительное время, отведённое для непосредственно образовательной деятельности, охватить материал шире, представить его интереснее и актуальнее.

Технология проектной деятельности.

Проект – это отрезок жизни , в течение которого педагоги совершают увлекательную поисково-познавательную творческую работу. В ходе проектной деятельности задача, как педагога – предоставление возможности проявлять инициативу, наращивать способность к самореализации: «Путь к успеху»

3.7. Описание основных элементов

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Целью моей работы в качестве наставника является оказание профессиональной поддержки начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога

Для осуществления наставнической деятельности в нашей образовательной организации разработаны и утверждены локальные акты.

Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого специалиста владельцем секретов мастерства, накопленного опытными педагогами.

ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

1 этап. Адаптация. Материалы для диагностики молодого специалиста.

2 этап. Основной.

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

ния, проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы:
Система методической работы наставника

привлечение к показу на уровне детского сада (*разработка материала для образовательной деятельности с детьми*) :

3 этап. Контрольно-оценочный

Сегодня мы используем новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ занятий, педагогические советы, круглые столы, дискуссии, мастер-классы, используем «Кейс-технология», технологии «Воркшоп» и «Коучинг».

Наставничество бывает:

1. коллективным (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника),

2. групповым (один наставник на группу сотрудников)

3. персональным (один наставник на одного сотрудника).

Чаще всего можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным.

У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми педагогами в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания, наставничество – относительно недорогая форма работы с молодыми специалистами.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые педагоги и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для ДОУ это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а так же «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

4. Выводы

Опыт работы позволяет сделать следующие выводы:

Сегодня я уже смело могу говорить о результатах своей работы:

создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника;

применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;

молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательного процесса;

молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Правильно спланированная сплочённая работа в ДОО помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии и стать настоящим педагогом.

Наставничество в ДОО – ресурс интенсивного развития личности молодого педагога. В наставничестве нет шаблонов, макетов, формул.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективная

форма передачи опыта педагогического мастерства молодым педагогам.

Данный процесс имеет двусторонний характер: с одной стороны, идет обогащение педагогическим опытом молодого педагога, а с другой стороны, повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Это ценное приобретение для ДОУ, так как подготовка своих педагогических кадров – одна из приоритетных задач в управлении образовательным учреждением и таким образом образовательное учреждение повышает эффективность. Я. А. Коменский писал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди!», на наш взгляд, слова великого Чешского педагога точно и емко отражают основную суть наставничества как формы обучения в современном образовательном пространстве.

5.Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с. 2003. – 319 с. – Текст : непосредственный.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
6. Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>, <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
7. Коменский, Я. А. Пампедия / Я. А. Коменский. – Москва : УРАО,
8. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]
9. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.

6. Приложение к опыту.

Фотоматериалы