

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Вместе по тропинке в профессию (Булгакова О.А.)	3
2.	Старые принципы в новых традициях (наставничество) (Губарева С.В.)	5
3.	Роль наставника в формировании патриотических чувств у воспитанника старшего дошкольного возраста (Доронина Е.Б.)	10
4.	Наставническая группа – эффективная форма приобретения профессиональных компетенций педагогов (Зыкина И.Н., Головицина И.Ю.)	14
5.	Организация педагогического сопровождения классического наставника в профессиональном становлении молодого педагога. «Дневник успеха» (Игнатьева И.В., Крылова Н.Г.)	18
6.	Педагог будущего (педагогическое эссе наставника) (Перова Е.С.) ...	19
7.	Совершенствование системы коррекционной работы через наставничество (Пичужкина М.С.)	22
8.	Реверсивная модель наставничества как форма повышения ИКТ-компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения (Самойлова Е.А.)	25
9.	Педагогический тандем: наставник и молодой воспитатель. Путь к совершенству (Степанова С.И.)	29
10.	Методическая разработка по взаимодействию с родителями «Творческий час» (интерактивная площадка) (Сычева Е.И., Есина Е.Н.)	32

Вместе по тропинке в профессию

За 38 лет своей педагогической работы я изучила много педагогической литературы и получила педагогическую основу для своей профессии. Тесно работая с детьми, изучая их характер и поведение, наблюдая, как они играют и общаются между собой, занимаюсь я пришла к выводу, что не всегда теоретические знания, совпадают с нашей педагогической действительностью. В моей работе иногда тоже встречались трудности и ошибки. Имея практический опыт, мне бы хотелось поделиться с молодыми коллегами. И вот уже два года я являюсь наставником у молодого воспитателя Буяновой Т.Ю. Наш совместный путь по тропинке в профессию начался с сентября 2021 учебного года. В начале пути мною были определена цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель наставнической работы: оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи, которые я поставила в начале работы с наставляемым:

- формировать у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, в овладении новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания детей;
- формировать умение реализовывать теоретические знания на практике;
- помочь молодому педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;
- формировать профессиональные умения, необходимые для получения должностных функций;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

В первой беседе с молодым педагогом я задала ей вопрос: «Почему ты пришла работать в детский сад?». Я услышала четкий, короткий ответ: «Потому что люблю детей». Работу наставника начала с анкетирования, благодаря чему узнала, какие трудности в работе испытывает педагог, в какой помощи нуждается.

По итогам анкетирования определили совместный план начинающего педагога с наставником и разработала программу наставничества. Оказала помощь в составлении рабочей программы для группы старшего дошкольного возраста, проконсультировала по теме «Планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с ФГОС ДО».

В течение года посещала режимные моменты, проводимые молодым педагогом. Оказала помощь в составлении картотеки физкультминутки для детей старшей группы в стихах.

Совместно с молодым специалистом разработали консультацию для родителей «Игра в жизни ребенка». Определили тему самообразования – «Формирование у дошкольников духовно-нравственных ценностей посредством чтения художественной литературы»; разработали план работы, план конспекта НОД по познавательному развитию, проговаривая каждый этап, включая игровые приемы и ИКТ. Оказала помощь при подготовке к новогоднему утреннику «Новогодний карнавал». Провели подробный анализ праздника, даны рекомендации и советы для дальнейшей работы.

Буянова Татьяна Юрьевна посетила мое родительское собрание по теме «Игра в жизни ребёнка». В дальнейшем молодой педагог использовала нетрадиционную форму организации и приемы, предложенные мною, для проведения родительского собрания по теме «Здоровьесберегающие технологии». Оказана практическая помощь при подборе атрибутов к сюжетно-ролевым играм в соответствии с возрастом детей. Наблюдала организацию и проведение сюжетно-ролевой игры «Библиотека», проанализировали и обсудили.

В январе вместе с молодым педагогом и детьми участвовали в спортивном развлечении «Зимние забавы», где получили заряд положительных эмоций не только дети, но и взрослые.

Молодой педагог, Татьяна Юрьевна Буянова, приняла участие в окружном методическом объединении на тему: «Игровые дидактические пособия, как средство художественно-эстетического развития дошкольников».

Совместно с молодым педагогом участвовали в окружном конкурсе профессионального мастерства «Лидер дошкольного воспитания-2022», посвященного Году культурного наследия народов России. Номинация конкурса «Авторское многофункциональное дидактическое пособие» – «Волшебный кубик», где заняли 3 место.

Вместе с молодым педагогом было проведено развлечение «Приди скорей, Весна-красна». С Татьяной Юрьевной провели утренний круг с детьми в дошкольных группах.

Принимали участие в озеленении участка детского сада.

Молодому специалисту оказана помощь в приобретении навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель»; в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе; в приобретении практического опыта дальнейшего освоения разнообразных технологий обучения.

Процесс адаптации начинающего молодого специалиста состоялся, т. к. ее интересует все новое, она с интересом осваивает и применяет в образовательном процессе информационные технологии: тематические презентации, накапливает электронный дидактический наглядный материал.



*Губарева Светлана Васильевна,
методист
ГБУ ДПО СО «Чапеевский ресурсный центр»*

Старые принципы в новых традициях (наставничество)

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров. Предлагаю обзор наиболее интересных моделей, которые могут быть использованы в практической деятельности при организации наставничества:

а) традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество (от англ. Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров;

б) краткосрочное или целеполагающее наставничество (от англ. Short-Term or Goal-Oriented Mentoring) - наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей,

ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для молодых специалистов, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития;

в) скоростное наставничество (от англ. Speed Mentoring) – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — подопечный» («равный — равному»);

г) флэш-наставничество (от англ. Flash Mentoring) – это новая концепция наставничества, описанная в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. Суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. Флэш-наставничество имеет различные модификации:

– стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов;

– последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например еженедельно в течение месяца;

– скоростное флэш-наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.;

– групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество;

д) виртуальное наставничество (от англ. Virtual Mentoring) предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Исследование участников виртуальной программы наставничества показало значительные изменения в восприятии ценности таких программ для наставляемых, которые теперь в большей степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрение и поддержку со стороны наставника. Участники исследования отметили, что виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников;

е) реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring), подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций;

ж) саморегулируемое наставничество – (от англ. Self-Directed Mentoring) подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль;

з) командное наставничество (от англ. Team Mentoring) помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь

определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

Обучение нового сотрудника может происходить спонтанно (если он, например, наблюдает за работой своего коллеги) или намеренно (если он записывается на курсы и получает новые знания). Приобретая опыт, работник сознательно или бессознательно рефлексировывает, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется. Таким образом, обучение – это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников. Этот четырехступенчатый процесс представляет собой переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности.



Рис. Переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности

1. Бессознательная некомпетентность – Вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае новый сотрудник еще не осознал дефицит собственной компетентности. Так, ребенок при путешествии с родителями в машине осознает факт путешествия, но не понимает при этом, что он не умеет водить, то есть остается в неведении насчет собственной некомпетентности.

2. Осознанная некомпетентность – сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие. Так, подросток, не умеющий водить машину, постоянно вынужден просить кого-нибудь, чтобы его подвезли, и остро переживает свою некомпетентность. В случае с работником это может быть, например, его желание сделать обложку для журнала при понимании того, что знания программы Photoshop ему не хватает.

3. Осознанная компетентность – для того, чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Например, новичок вспоминает, как опытный дизайнер делал макет обложки журнала, то есть осознает, что «знает о том, что знает». Так, успешно закончив курсы и получив права, начинающий водитель все еще будет шептать себе: «Зеркало, сигнал, поворот», то есть осознанно управлять машиной, контролируя каждое действие.

4. Бессознательная компетентность – сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю». Обладая многолетним опытом вождения, вы управляете машиной «на автомате». Ведя ее, вы не анализируете скрупулезно свои действия, так как ими руководит ваше подсознание.

Когда человек учится водить автомобиль, эти четыре стадии можно проследить наглядно: с помощью инструктора по вождению человек проходит стадии сознательной некомпетентности и сознательной компетентности. Обучение можно ускорить путем сознательного повторения цикла либо также с помощью инструктора, чтобы прийти к улучшению вождения через вторую и третью стадии, либо самостоятельно в процессе тренировок.

Правило: для того, чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности.



*Доронина Елена Борисовна,
воспитатель
СП ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск
д/с №19 «Колокольчик»*

Роль наставника в формировании патриотических чувств у воспитанника старшего дошкольного возраста

*Только тот, кто любит, ценит и уважает
накопленное и сохранённое
предшествовавшим поколением,
может любить Родину, узнать её,
стать подлинным патриотом.
С. Михалков*

В современных условиях проблема патриотического воспитания детей становится одной из самых актуальных. Вместе с тем, она обретает новые характеристики и соответственно новые подходы к ее решению. Например, наставничество...

Наставник – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, и его стремление – помочь своему наставляемому.

Взаимодействие наставника и наставляемого – это воспитательная работа по передаче опыта, знаний, ценностей, традиций. Если говорить о традициях патриотической направленности, то они имеют глубокие исторические корни и особое значение для меня.

Близится 9 мая – день Великой Победы. В каждой семье этот праздник отмечают по-своему, но эти традиции всегда связаны с памятью и преемственностью поколений. Ведь традиции – это та нить, которая накрепко связывает между собой разные поколения.

В преддверии Дня Победы традиционно проходят акции, цель которых – воспитание гражданско-патриотических чувств у детей, воспитание чувства гордости за подвиг своего народа в Великой Отечественной войне, уважение к людям, защищавшим родной край в тяжелые годы войны.

Акция «Я помню! Я горжусь!»

Символом акции стала георгиевская ленточка. Чтобы напомнить всем людям о доблестном подвиге наших предков - появилась традиция повязывать ленточку в День Победы.

Возложение цветов

Еще одна традиция – возлагать цветы (обычно алые гвоздики) к Вечному огню, к памятникам, обелискам, чтобы выразить свою благодарность.

Акция «Читаем детям о войне»

Основная идея акции – живое чтение вслух и обсуждение произведений о Великой отечественной войне детям от 5 лет.

Акции «Окно Победы» и «Голуби мира».

Изготовление своими руками бумажных голубей и украшение ими окон. Акция признана показать, насколько важен мир для всей планеты. Как все мы не хотим войны.

Акция «Бессмертный полк» – это традиция, которая буквально за несколько лет распространилась не только по всем городам России, но и получила признание во многих странах мира. Миллионы людей выходят на улицы городов с портретами своих отцов, дедов, прадедов, которые принимали участие в приближении Великой Победы. По улицам и площадям проходит настоящий «Бессмертный полк», так как в нашей памяти эти герои всегда будут живы.

И у меня родилась идея положить начало ещё одной доброй патриотической традиции в своей группе – проведению в канун Дня Победы акции Памяти и назвала я её «Что я знаю о войне».

Великая Отечественная война для наших детей – далекая история, которую необходимо помочь детям знать. И я считаю, что нужно показать на примере семьи, что память об этих событиях бессмертна, а подвиг не забыт. Это должно передаваться из поколения в поколение.

Мне хочется на конкретных фактах из жизни старших членов семьи прадедушек и прабабушек, привить детям такие важные понятия, как «долг перед Родиной», «любовь к Отечеству». Важно подвести ребенка к пониманию, что мы победили потому, что любим свою Отчизну. Родина чтит своих героев, отдавших жизнь за счастье людей. Их имена увековечены в названиях городов, улиц, площадей, в их честь воздвигнуты памятники и обелиски.

Недалеко от нашего детского сада, на территории бывшей швейной фабрики, есть место, где есть такой обелиск. Установлен он в память о погибших в Великую Отечественную войну земляках, которые трудились на швейной фабрике.

Однажды, когда мы с детьми посещали библиотеку и проходили мимо этого обелиска, моя воспитанница Полина обратила на обелиск внимание и спросила, кому поставлен этот памятник. Я ей объяснила, что воинам-землякам, которые погибли в Великую Отечественную войну.

Я увидела живой отклик в глазах моей воспитанницы. Поэтому Полине, которой стала интересна эта тема, я рассказала о своем дедушке Юрикове Петре Яковлевиче, который не вернулся с войны. Девочка задумалась, что

возможно, и у нее родственники были участниками Великой Отечественной войны.

Оказалось, что в семейном архиве семьи есть и фотографии, и награды дедушки Полины, который прошел всю войну. Ей было очень интересно рассматривать эти документы.

Я поняла, что Полину можно увлечь, ведь каждому важно познакомиться и с историей страны, и с военной историей семьи в годы Великой Отечественной войны!

Мы рассматривали и читали книги о ВОВ. Я ей объяснила, чтобы сохранить все события, подвиги солдат, женщин, работавших в тылу, стариков и детей, писали стихи, песни, рассказы в честь героев. Также объяснила, что любой подвиг правительство награждало определенной наградой. Рассматривали фотографии с наградами: «За отвагу», «За боевые заслуги». Полина отметила, что и ее прадедушка награжден орденами и медалями.

Мы беседовала на темы «Что такое мужество?», «Дети и война», «Защитники нашей Родины», «Боевой путь наших дедов и прадедов». Слушали песни военных лет. Выяснили, что наши прадедушки пошли сражаться с фашистами, чтобы освободить нашу родину от немецких оккупантов, чтобы у их детей, внуков и правнуков было счастливое будущее.

Мы думаем, что они были настоящими героями. Мы гордимся ими.

Я рассказала Полине о традициях своей семьи. 9 Мая каждого года мы всей семьей посещаем памятное место, где горит Вечный огонь. Обязательно возлагаем цветы. Особо долго стоим у плиты, где высечены имена погибших чапаевцев. Принимаем участие в шествии «Бессмертный полк». Показала фото, где сын стоит в почетном карауле. И была крайне удивлена, когда на следующий день Полина показала мне фотографию около Вечного огня, где она стояла как в почетном карауле.

Я предложила Полине оформить информационную карту о прадедушке, показала материал о своем дедушке. Мы рассмотрели фотографии медалей и орденов, личные вещи. Я думаю, что Полине было легче воспринять то, что ближе и роднее. Конечно, о некоторых вещах придется рассказывать отдельно, по мере взросления ребенка, чтобы в её голове картина была более полной и ясной. Но начало новой традиции положено - проведение в канун Дня Победы акции Памяти «Что я знаю о войне».

Цель акции: формирование у детей старшего дошкольного возраста представлений о подвиге нашего народа в Великой Отечественной войне на примере своей семьи.

Я уверена, что Полина сможет рассказать своим сверстникам о своем прадедушке с чувством гордости и благодарности. Так, как я рассказывала ей о своем.

Для меня очень важно приобщить всех детей своей группы к патриотическим традициям. В рамках ежегодной подготовки мероприятий к празднованию Дня Победы разработан комплексный план для воспитанников. Лейтмотив всех проводимых мероприятий – дань памяти защитникам нашей Родины.

Особое место в плане мероприятий отводится, как и в предыдущие годы акциям, преследующим наши воспитательные цели. В этой части мы намерены продолжать традиции. Одна из них – экскурсия к обелиску защитникам Родины в годы Великой Отечественной войны работникам чапаевской швейной фабрики.

Мне очень хочется, чтобы каждый помнил, какой ценой досталась эта Победа. Прадедушки Полины и моего дедушки нет в живых, но память о них жива в наших сердцах.

Тесная взаимосвязь меня, как наставника, с ребенком (а я готова с каждым своим воспитанником говорить об этом) поможет сопереживать, внимательно относиться к памяти прошлого. Это вызывает у ребенка не только интерес, но и осознание сопричастности к истории своей семьи, своего народа, малой родины и страны, способность защищать и беречь мир в любимой стране, возможность свободно выражать свою гражданскую позицию.

Традиции священной памяти живут в наших сердцах, и мы будем передавать их из поколения в поколение.

Используемая литература:

1. Алешина Н. В. Патриотическое воспитание дошкольников. – М., 2005.
2. Казаков А.П., Шорыгина Т.А. «Детям о Великой Победе!» – М., 2014.
3. Занятия по патриотическому воспитанию в детском саду/ под ред. Л. А. Кондрыкинской. – М., 2010



*Зыкина Ирина Николаевна,
методист,
Головицына Ирина Юрьевна,
воспитатель
СП ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск
д/с №19 «Колокольчик»*

Наставническая группа – эффективная форма приобретения профессиональных компетенций педагогов

В соответствии с положением о многофункциональном наставничестве в СП ГБОУ СОШ №3 г. Чапаевск д/с №19 «Колокольчик» разработана модель наставничества, которая позволяет обеспечить адресную методическую помощь педагогам. В ней представлены различные вариации ролевых моделей: наставник-воспитатель, наставник-тьютор, наставник-ментор.

И разные количественные группы участников наставнической деятельности: пара, триада и малая группа.

Модель наставничества

СП ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск д/с №19 «Колокольчик»

Наставник	Цель работы	Предполагаемые сроки реализации наставнической деятельности
	Педагог-педагог	
Наставник – ментор	Оказание научно-методической помощи в ходе подготовки педагогов к аттестации	2021-2022 уч. год (01.09.2021 г. – 31.05.2022 г.)
Наставник – тьютор	Методическое сопровождение по построению индивидуального образовательного маршрута в рамках овладения профессиональными умениями по алгоритмизации и программированию	2021-2022 уч. год (01.09.2021 г. – 31.05.2022 г.)

Наставник - воспитатель	Развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов	2021-2023 уч. год (01.09.2021 г. – 31.05.2023 г.)
Наставник - воспитатель	Развитие профессиональных умений и навыков специалиста, вышедшего с декретного отпуска	2021-2022 уч. год (01.10.2021 г. – 31.05.2022 г.)

Две программы направлены на педагогов до 35 лет: классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и программа на развитие профессиональных умений и навыков воспитателя, вышедшего из декретного отпуска.

Многофункциональное наставничество предполагает вовлечение в наставническую деятельность в качестве наставляемых не только молодых педагогов, но и педагогов со стажем, которые имеют профессиональные затруднения.

Ежегодно педагоги проходят мониторинг на выявление профессиональных затруднений. По итогам мониторинга мы имеем рейтинг типичных профессиональных затруднений и прорабатываем индивидуальные траектории профессионального развития для каждого педагога (стараясь подобрать курсы повышения квалификации, которые помогут устранить профессиональные дефициты в рамках определенной компетенции, внести в программу самообразования нужные темы к изучению и определить мероприятия в которых педагог может принять участие).

Опираясь на выявленные профессиональные затруднения, в ДОО создали наставническую группу педагогов, которая работала над проблемой: «Методическое сопровождение по построению индивидуального образовательного маршрута в рамках овладения профессиональными умениями по алгоритмизации и программированию».

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено - овладение педагогами профессиональными умениями по внедрению основ алгоритмизации и программирования с дошкольниками в цифровой образовательной среде «ПиктоМир».

Достижения плановых показателей добивались с помощью следующих действий:

- планирование НОД с дошкольниками по алгоритмизации и программированию;
- создание в группах РППС в соответствии с требованиями ФГОС и ООП ОП ДОО;
- поддержка и развитие детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности;

- отбор и конструирование содержания образования, методов и средств образовательной деятельности, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения основ алгоритмизации и программирования;
- выстраивание эффективной коммуникации с коллегами, в том числе в рамках наставнической деятельности.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

1-й этап проведен в формате проектно-аналитической сессии со всеми участниками по уточнению организационно-содержательных аспектов программы и ознакомления с занятиями УМК;

2 этап – основной, в ходе которого происходила отработка основных актуальных зон наставляемого.

Согласно «Проекта протокола» наставник и наставляемые дистанционно прошли курсы повышения квалификации по теме «Формирование основ алгоритмизации и программирования у дошкольников и учеников начальной школы в цифровой образовательной среде «ПиктоМир», а также приняли участие в работе III Всероссийской выездной школы «PRO – образование» в г.о. Тольятти по теме «Техническое творчество как эффективное средство воспитания и развития детей дошкольного возраста».

С педагогами были проведены различные формы работы:

- семинар-практикум «Использование современной образовательной среды «ПиктоМир» в работе с дошкольниками 4-7 лет»;
- мастер-класс «Создание развивающих игр и пособий для развития алгоритмического мышления дошкольников»: участники мастер-класса с азартом пробовали свои силы в выполнении различных команд (Робот - Двуног выполняет задания Командира);
- педагоги презентовали пособия, разработанные на основе реализации цифровой образовательной среды «ПиктоМир»;
- второй год у нас действует «Школа Дока-Айтишников» – проект, реализуемый в рамках программы «Формирование основ алгоритмизации и программирования у дошкольников в цифровой образовательной среде «ПиктоМир». Цель этого проекта: создание условий конструктивного взаимодействия педагогов и родителей для эффективной реализации воспитанниками программы.

«Школа Дока-Айтишников» – это возможность в Интернет-пространстве обмениваться мыслями, фото-, видео-, аудиоматериалами, родителям задавать интересующие вопросы, а педагогам комментировать информацию.

Педагог-наставник, является организатором творческой группы, которая стабильно действует в ДОО и активно участвует в мероприятиях различного уровня. Педагоги представляют и тиражируют свой опыт работы на научно–практических конференциях, форумах, окружных методических объединениях.

3-й этап – контрольно-оценочный был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате круглого стола, где были проанализированы материалы, представленные наставником и наставляемыми.

По результатам анкетирования наставника и наставляемых, можно сделать следующие выводы:

- педагоги легко ориентируются в проектировании образовательной деятельности по алгоритмизации и программированию в цифровой образовательной среде «ПиктоМир»;
- у коллег, за время работы наставником, изменилось представление об обучении, именно дошкольников, азам алгоритмизации и программирования;
- педагоги повысили свою профессиональную компетентность;
- наставник смогла создать команду единомышленников, которая ищет возможности для реализации своего творческого потенциала и видит перспективы для выбранных форм работы.

Мы рассматриваем Наставничество – как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Используемая литература:

1. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
2. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.
3. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.



*Игнатьева Ирина Владимировна,
старший воспитатель,
Крылова Наталья Геннадьевна,
воспитатель
СП ГБОУ СОШ №10 г.о. Чапаевск
д/с №24 «Колобок»*

Организация педагогического сопровождения классического наставника в профессиональном становлении молодого педагога. «Дневник успеха»

Классическое наставничество «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным педагогом, оказывающим стажеру разностороннюю поддержку.

Основная цель работы - оказание помощи начинающему педагогу в его профессиональном становлении.

Задачи:

- привитие интереса к педагогической деятельности и закрепление его в образовательной организации;
- ускорение процесса адаптации к образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления начинающего педагога, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности по занимаемой должности;
- развитие потребности в проектировании своего профессионального роста, в совершенствовании профессиональной компетентности.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- педагог-наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он пройдет этот период, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал и останется ли он в сфере образования.

Многие успешные люди развили в себе привычку вести дневник успеха – записи своих достижений и позитивных ситуаций. А все потому, что

заметили: это занятие закрепляет и приумножает достижения, помогает запоминать хорошие события и приятные моменты. В трудную же минуту дневник успеха и достижений помогает укрепить дух, проанализировать неприятную ситуацию и найти пути ее решения.

Это мощный инструмент в руках молодого педагога по достижению целей и преодолению трудностей. Фиксируя свои достижения и события, вызывающие положительные эмоции, педагог сможет ускорить продвижение к поставленным целям.

Наш дневник успеха представляет собой электронный дневник. В нем молодой педагог отмечает свои успехи на работе, позитивные эмоции, положительные оценки коллег, приятные встречи – то есть, все, что поднимает у него настроение и приближает к реализации целей.

Советы наставника молодому педагогу:

- нужно научиться радоваться даже небольшим победам, а не только отмечать высокие достижения;
- из маленьких радостей строится счастье;
- небольшие победы – кирпичики большого успеха!



*Перова Елена Станиславовна,
старший воспитатель
СП ГБОУ СОШ «Центр образования» г.о. Чапаевск*

***Педагог будущего
(педагогическое эссе наставника)***

Кто-то сказал: «Человек, который знает «как» - всегда найдёт работу, а человек, который знает «почему» - будет его начальником».

У меня уже 32 года есть любимая работа, о которой я мечтала с детства (наблюдая и помогая в работе своему воспитателю Елене Петровне и своей маме – заведующей детским садом со стажем работы 52 года). И вот уже четвёртый десяток лет – я помогаю педагогическому коллективу преодолеть все трудности работы в детском саду... Поэтому я просто обязана знать, «как» и хотя бы искать ответы на все «почему»...

Детский сад как дом и мир детей – проблема взрослых. Каким он должен быть, чтобы выросли наши дети по-настоящему успешными, счастливыми, состоявшимися людьми?

Многие думают: дошкольное образование – первая ступенька системы образования, и это если не маленькая школа, то место, где к ней готовят. Но жизнь дошкольника – это не подготовка к школе, к жизни, а уже жизнь! Полноценная и очень значимая, по-настоящему, а не понарошку. Но только при условии, что развитие ребёнка планируется и осуществляется с учётом его потребностей и возможностей, которые присущи исконно дошкольным видам деятельности. Становление этических норм, эстетических вкусов, коммуникативных умений и навыков, сохранение психического и физического здоровья – это то, что необходимо для детей в пору их раннего детства. Здесь всё для ребёнка посильно и важно уже сегодня, а значит, и потом. Ведь тот, кто вырастет на лучших образцах национальной культуры, непременно впитаёт её дух. Но как большие благие намерения воплотить в жизнь детского сада, где не только маленькие дети, но и взрослые: воспитатели, родители... Об этом мои мысли...

Наше СП уже 6 лет является базой практики студентов ГБПОУ СО «Чапаевский губернский колледж им. О.Колычева» специальности Дошкольное образование. Это даёт возможность трудоустройства молодых специалистов. Я работаю по совместительству преподавателем колледжа и руководителем практики студентов. Это способствует адаптации выпускников при трудоустройстве. В этот момент и наступает необходимость в организации наставнической деятельности. Молодому воспитателю предлагается выбрать кандидатуру наставника. Все молодые воспитатели выбирают мою кандидатуру, потому что имеется многолетний опыт взаимодействия. А также понимание того, что все воспитатели работают в напряжённом инновационном режиме и не всегда имеют возможность и желание уделять внимание молодому коллеге. Так складывается пара «наставник-наставляемый».

В нашем структурном подразделении разработана и эффективно реализуется программа наставничества «Педагог будущего», в которой я использую системный подход в работе с молодыми специалистами в соответствии с дорожной картой, благодаря которому молодой педагог достаточно быстро адаптируется к работе в ДОО, что позволило ей избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию и раскрытию своей индивидуальности.

Мой опыт наставнической деятельности составляет 7 лет. В начале это были молодые воспитатели (с небольшим стажем педагогической работы), пришедшие на работу в наше ДОО. Далее, в 2019 году к нам пришли две выпускницы колледжа на должность воспитателя. С Чапрасовой Е.Е. стаж моей наставнической деятельности 3 года. В 2021-2022 учебном году эта деятельность успешно завершилась. Наше взаимодействие в ходе наставнической деятельности имеет определённые результаты: Чапрасова Елена Евгеньевна активно участвует во всех методических мероприятиях, инновационной деятельности СП, а самое главное, в планировании и организации воспитательно-образовательного процесса с детьми, применении различных форм взаимодействия с родителями воспитанников.

Летом 2022 года в наше структурное подразделение пришли на работу выпускники колледжа: 2 воспитателя (Баркова Арина Владиславовна и Мокрушина Александра Ивановна) и инструктор по физическому воспитанию Юрасова Кристина Вячеславовна, проходивших практику на базе нашей организации.

Указом президента Российской Федерации В. В. Путина 2023 год объявлен годом педагога и наставника.

В 2022-2023 учебном году я начинаю реализовывать новую программу наставничества «Педагог будущего» молодых педагогов, которые делают в профессии первые уверенные шаги, вновь нахожусь в поиске новых идей. Начали мы, конечно, с традиционных (консультации, рекомендации и др.), а далее я проводила мастер-классы, практические занятия и другие.

Со всеми молодыми педагогами я сразу начинаю работу по самообразованию. Знакомлю их с содержанием и методическими рекомендациями для прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию. И мы вместе целенаправленно начинаем работать по накоплению не только практического опыта работы, но и сбору материалов портфолио.

В процессе общения с педагогами, стало понятно, что они каждый день сталкиваются с определёнными ситуациями с детьми и родителями. Найти правильное решение не всегда у них получается. И мы начали их складывать в «Шкатулку педагогических ситуаций». Во время методических часов мы их достаём и вместе находим правильное решение. Это даёт возможность каждому педагогу анализировать ситуацию и продумать путь её решения.



Я убеждена в том, что обучать других возможно только при условии постоянного самообразования, самоизменения, соответствующего требованиям времени.

«Педагог живёт до тех пор, пока учится, если он перестает учиться – в нём умирает учитель», – слова великого педагога Константина Дмитриевича Ушинского являются лейтмотивом моей наставнической деятельности и мотивируют к поиску новых технологий.



*Пичужкина Мария Сергеевна,
учитель-логопед/учитель-дефектолог
СП ГБОУ НШ с. Красноармейское
д/с «Огонек»*

Совершенствование системы коррекционной работы через наставничество

Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника в России.

«Вопросы обучения и наставничества являются вопросами будущего, а система образования в стране должна быть суверенной» - об этом заявил президент России В. Путин, принимая участие в открытии Года педагога и наставника по видео-конференц-связи.

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

В нашем детском саду прошла реорганизация кадров, в результате которой один из воспитателей был направлен на профессиональную переподготовку по программе «Организация деятельности педагога-психолога в образовательной организации». С сентября специалист приступил

к своим новым обязанностям. В целях оказания ей методической помощи, приказом директора школы я была назначена наставником педагога-психолога.

Я работаю в дошкольном образовании 17 лет в должности учитель-логопед, 5 лет в должности учитель-дефектолог.

Мною была составлена программа наставничества, которая включала в себя паспорт программы и индивидуальный план развития под руководством наставника.

Цель программы: оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний по ведению документации психолого-педагогического консилиума образовательной организации.

Задачи:

1. выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь в подготовке и ведении документации психолого-педагогического консилиума;

2. создать условия для развития профессиональных навыков педагога.

Индивидуальный план развития включает в себя 3 раздела:

раздел 1 – Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления;

раздел 2 – Направления профессионального развития педагогического работника;

раздел 3 – Рефлексия.

На первом этапе была проведена диагностическая беседа с наставляемым, в ходе которой были проанализированы профессиональные трудности и разработаны способы их преодоления.

На втором этапе были изучены локальные акты по сопровождению детей с ОВЗ и детей-инвалидов:

- «Положение о психолого-педагогическом консилиуме» - представлен пакет документов для проведения психолого-педагогического консилиума, подробно рассмотрено представление педагога-психолога на детей дошкольного возраста в начале и конце учебного года, коллегиальное заключение на каждого ребенка;

- «Положение о группах комбинированной направленности» - представлена номенклатура дел педагога-психолога⁴

- «Положение о разработке АООП» - подробно рассмотрены методы и приемы работы педагога-психолога с детьми с ОВЗ.

Для подготовки документов ко второму заседанию психолого-педагогического консилиума, была проведена диагностика детей с ОВЗ,

подготовлены результаты психолого-педагогического обследования обучающихся на начало учебного года, совместно были составлены коллегиальные заключения и разработаны индивидуальные образовательные программы на каждого ребенка с ОВЗ.

Была оказана помощь в изучении и правильном заполнении журналов ППк:

- «Журнал учета заседаний ППк и обучающихся, прошедших ППк»,
- «Журнал регистрации коллегиальных заключений психолого-педагогического консилиума»,
- «Журнал направлений обучающихся на ПМПК».

Подробно изучили документацию Карт развития обучающихся. Наставляемый педагог посетил круглый стол с родителями по теме «Организация психолого-педагогического сопровождения дошкольников в ДООУ». В дальнейшем использовала нетрадиционную форму организации и приемы для проведения родительского собрания по теме «Психологическая готовность ребенка к школе». Были проведены совместные индивидуальные консультации с родителями.

Гульзира Мугайнуровна (наставляемый) приняла участие в заседании районного методического объединении работников коррекционно-логопедической и социально-психологической служб дошкольного образования м.р. Красноармейский по теме «Применение цифровых образовательных ресурсов в работе с детьми с ОВЗ», где представила мультимедийную игру на развитие высших психических функций у старших дошкольников «Поиграем с Незнайкой». В апреле запланировано выступление на районном методическом объединении «Лаборатория педагогических идей» и участие в окружном конкурсе методических продуктов для педагогов дошкольных образовательных организаций «Электронный образовательный ресурс» с дидактическим пособием по формированию элементарных математических представлений у детей с ОВЗ «Математический круг».

Мы приняли участие во всероссийской олимпиаде «Педагогическая практика» в номинации «Год педагога и наставника в дошкольном образовании».

На заключительном этапе запланировано провести анкетирование наставляемого и выполнить анализ проведенной работы.

Таким образом, в ходе совместной работы наставляемый педагог повысил профессиональный уровень в вопросах психолого-педагогического сопровождения дошкольников с ОВЗ, через участие в работе психолого-

педагогического консилиума. Совершенствовала методы работы по взаимодействию с педагогами и родителями.

Совместная работа расширила профессиональные компетенции наставляемого педагога, укрепила морально-нравственные межличностные контакты.



*Самойлова Екатерина Александровна,
учитель-логопед
СП ГБОУ СОШ с. Хворостянка
д/с «Колосок»*

***Реверсивная модель наставничества как форма
повышения ИКТ-компетентности педагогов дошкольного
образовательного учреждения***

Наставничество является важным фактором развития современного общества, охватывает многие сферы человеческой деятельности, в том числе систему образования.

На сегодняшний день в практике дошкольного образования существует значительное количество моделей наставничества. Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в нашем учреждении, является реверсивное наставничество.

Реверсивное наставничество наравне с традиционным, подразумевает взаимодействие между двумя или несколькими педагогическими работниками. При этом опытный, квалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подшефным младшего по этим параметрам педагога, который становится его наставником в вопросах актуальных образовательных технологий, тенденций, направлений. Ни для кого не секрет, что молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируется на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. В нашем детском саду реверсивная модель наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий.

В соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» у каждого воспитателя и специалиста системы дошкольного образования, должны быть сформированы необходимые ИКТ-компетентности, которые относятся к владению и использованию информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности: общепользовательская, общепедагогическая, предметно-педагогическая.

Общепользовательская ИКТ-компетентность заключается в умении педагога пользоваться компьютером. Сюда относятся элементарные умения самостоятельно включать, выключать и перезагружать компьютер, устранять неполадки, сменить картридж в принтере. Также данная компетентность предусматривает знание техники безопасности во время работы на компьютере, умения делать фото-, видео- и аудио фиксации, искать информацию в интернете, пользоваться электронной почтой, системами мгновенных сообщений, электронными носителями. Кроме того, педагог должен знать и соблюдать этические и правовые нормы использования средств ИКТ.

Общепедагогическая ИКТ-компетентность предусматривает умение педагогов проектировать и анализировать образовательный процесс с использованием средств ИКТ. Сюда относится, как педагоги используют средства ИКТ в работе: планируют заранее или прибегают к ним по случаю, умеют ли оценить качество цифровых образовательных ресурсов. Кроме того, качество материалов, которые педагоги оформляют с помощью текстовых редакторов и специальных программ, чтобы транслировать свой опыт работы, также будут служить одним из показателей уровня их общепедагогической ИКТ-компетентности.

Предметно-педагогическую ИКТ-компетентность отражает профессиональную ИКТ-компетентность педагогов. Один из показателей высокого уровня предметно-педагогической ИКТ-компетентности педагога – наличие авторских цифровых образовательных ресурсов, которые он систематически использует в работе.

Прежде чем организовать наставничество в данном направлении, была проведена диагностика, позволившая выявить уровень ИКТ-компетентности педагогов образовательного учреждения. Для диагностики был подобран инструментарий:

- с целью выявления уровня общепользовательской ИКТ-компетентности педагогов состоялся онлайн опрос;
- в рамках определения уровня общепедагогической ИКТ-компетентности было проведено анкетирование педагогов, и анализ уровня общепедагогической ИКТ-компетентности;

- уровень предметно-педагогической ИКТ-компетентности был определен в ходе проведенного анализа деятельности педагогов по использованию ИКТ.

В диагностике приняли участие 100% педагогов образовательного учреждения, по ее результатам выявлено, что некоторые компоненты ИКТ-компетентности педагогов соответствуют требованиям профессионального стандарта, определенные компоненты необходимо расширить, часть - сформировать.

Также проведенное исследование показало, что:

- общепользовательская ИКТ-компетентность на оптимальном и допустимом уровне сформирована у 99% педагогов;
- оптимальным уровнем общепедагогической ИКТ-компетентности обладают 64% педагогов, допустим - 33%, низким - 3%;
- предметно-педагогическая ИКТ-компетентность на ее оптимальном уровне не сформирована ни одно педагога, допустимый уровень у 41% педагогов, низкий у 59%.

На основании полученных данных был составлен аналитический свод профессиональных ИКТ-дефицитов педагогических работников, отражающий результаты диагностики и направления, в которых требуется обучение и методическое сопровождение педагогов.

Затем произошло распределение педагогов на три группы: 1-я группа - педагоги с низким уровнем ИКТ-компетентности, 2-я - с допустимым уровнем, 3-я группа - с оптимальным уровнем.

С учетом выявленных профессиональных дефицитов был составлен план обучения и методического сопровождения педагогов по повышению ИКТ-компетентности. После этого состоялось непосредственное проведение обучающих мероприятий в соответствии с Планом, в который вошли практические формы организации обучения педагогов - семинары-практикумы, консультации, мастер-классы, направленные на формирование умений:

- пользование личной электронной почтой;
- пользование электронными носителями;
- создание электронной таблицы и диаграммы в Excel;
- создание презентации Power Point с гиперссылками, звуком, эффектами анимации;
- создание собственного электронного дидактического материала;
- осуществление взаимодействия и сотрудничества с родителями (законными представителями) воспитанников с помощью информационно-коммуникационных технологий.

В наставничестве нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию, в частности это заключается в повышении квалификации наставника, и подбора курсов для наставляемых.

Реверсивная модель наставничества доказала свою эффективность: у наставляемых отмечается позитивная динамика в области формирования общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ-компетентностей, все педагоги ДООУ достигли оптимального уровня общепользовательской ИКТ-компетентности.

Современный педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической и коммуникативной компетентностью. Существующая в нашем учреждении система наставничества позволяет достичь высоких результатов в максимально короткие сроки и адаптироваться к новым условиям, которые предъявляет нам время.

Список литературы:

1. Википедия свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество>. (Дата обращения: 04.04.2023).
2. Ельцова О., Терехова А. Пять направлений наставничества в детском саду. Положение и план на 2020/21 учебный год.// Справочник старшего воспитателя. 2020. № 10. URL: <https://e.stvosпитatel.ru/843667> . (Дата обращения: 05.04.2023).
3. Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В.Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс]// Научная электронная библиотека «КиберЛенинка».URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reversivnoe-nastavnichestvo-v-professionalnoy-podgotovke-buduschih-pedagogov> (Дата обращения: 05.04.2023).
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
5. Профстандарт: Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс]. // Справочник кодов общероссийских классификаторов КЛАССИНФОРМ.РУ. URL:



*Степанова Светлана Ильинична,
старший воспитатель
СП ГБОУ НШ с. Красноармейское
д/с «Чебурашка», д/с «Солнышко»*

Педагогический тандем: наставник и молодой воспитатель. Путь к совершенству

Одним из 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.

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.

Цели работы тандема:

- повышение профессионального потенциала наставляемого;
- передача личного профессионального опыта наставника;
- обучение рациональным приемам и методам работы.

Главные задачи работы при возникновении тандема:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

В практической части работы по запросу наставляемого сформированы несколько направлений, по которым ведется работа в течение года.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом и иметь свою сложившуюся систему педагогического опыта. Необходимо еще развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами, т. е. перенимать чужой опыт работы и делиться собственными разработками.

Поэтому для наставника открываются ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации наставляемого, получает удовлетворение от работы и общения с ним в профессиональной деятельности;
- в-третьих, выполнение функций наставника может и должно помочь в развитии педагогического опыта наставляемого, повышении его педагогической квалификации, а также способствует росту доверия к нему в коллективе;
- в-четвертых, поскольку наставничество носит субъектный характер, педагог-наставник может не только делиться собственным опытом с наставляемым, но также и учиться у него, расширяя свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и др. Особенностью взаимодействия с наставляемым является, в том числе, реверсивное взаимодействие.

Перед администрацией ДОО одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Система работы с молодыми специалистами в ДОО включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности.

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

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая

открытые мероприятия, методические объединения. На этом этапе необходимо определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно и активно привлекать к показу занятий на уровне детского сада.

Предлагаем несколько упражнений на развитие навыков педагогического сотрудничества в ситуации «наставник – молодой педагог» в условиях образовательной организации.

Упражнение «Слепой и поводырь»

Цель: развитие навыков сопровождения в педагогическом сотрудничестве.

Инструкция

Два человека встают друг за другом. Впередистоящий закрывает глаза, его напарник кладет ему руки на пояс и по команде ведущего начинает его водить по комнате.

Обсуждение

- Как себя чувствовал впередистоящий человек? Кем он должен быть в паре «наставник- молодой педагог»?

- Должен ли наставник постоянно направлять молодого педагога?

Вывод: *в педагогическом тандеме «наставник – молодой педагог» в роли поводыря должен быть, конечно, наставник, но это необходимо делать осторожно, чтобы не погубить инициативу и самостоятельность молодого педагога.*

Упражнение «Рисование спиной к спине»

Цель: развитие умения активно слушать.

Инструкция

Два человека садятся спиной друг к другу, одному из них (наставнику) дается изображение чего – либо, что достаточно просто нарисовать (цветок, машина, дом и др.), а другому даётся бумага и ручка. Человек, который видит изображение описывает своему партнеру его, при этом не называя предмета, который нужно нарисовать. Можно описать форму, размер, цвет, текстуру и т. д. Молодой педагог имеет право задать только один вопрос. Когда всё будет готово, нужно сравнить с оригиналом.

Обсуждение

- Трудно ли было общаться спиной друг к другу?

- Понятно ли объяснил наставник, что нужно было нарисовать?

Вывод: *в наставничестве очень важно активно слушать друг друга и уметь задать правильный вопрос.*

В педагогическом тандеме «наставник – молодой педагог» очень важно осознать роль каждого из них. Это процесс обоюдный, ведущий к мастерству и наставника, и молодого педагога.

Как сказал китайский философ Конфуций «Учитель и ученик растут вместе».

Таким образом, использование системного подхода в работе с молодыми педагогами позволяет им 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.



*Сычева Екатерина Ивановна,
Есина Екатерина Николаевна,
воспитатели*

ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т. Безенчук

Методическая разработка по взаимодействию с родителями «Творческий час» (интерактивная площадка)

Семья – самое главное в жизни каждого человека, это близкие и родные люди, те, кого любят, с кого берут пример, о ком заботятся, кому желают добра и счастья.

Семья и ДОО – два важных института социализации детей. Но не всегда им хватает взаимопонимания, такта, терпения, чтобы услышать и понять друг друга. Непонимания между детским садом и семьей всегда тяжестью ложится на ребенка. Поэтому мы в своей работе по взаимодействию с родителями используем нетрадиционные интерактивные формы, которые обозначают воспитание через участие и взаимодействие, установление доброжелательной, доверительной атмосферы, хорошего эмоционального настроения и обстановки совместного творчества родителей и детей. Одной из таких, наиболее эффективных форм, по нашему мнению, является интерактивная площадка. Назвали мы такую площадку «Творческий час» и она включает в себя разную тематику.

Цель: установление неформальных контактов между молодым специалистом, родителями и детьми; привлечение их внимания к детскому саду через использование игровых интерактивных технологий.

Задачи:

1. установить партнерские отношения между педагогами, детьми и родителями;
2. создавать атмосферу общности интересов;
3. способствовать осознанию родителями своей воспитательной роли в семье.

Предлагаем вашему вниманию игровую, интерактивную площадку «Творческий час», посвященную «Тайнам театра», участниками которой являются дети и родители.

Ход игровой площадки

Ведущий 1: Здравствуйте, уважаемые игроки! Игровая интерактивная площадка, посвященная тайнам театра, приветствует команды детей и их родителей: команда «Желтая маска» и команда «Зеленая маска».

Команды аплодисментами приветствуют друг друга.

Ведущий 2: Зрители и артисты узнают о начале представления по звонку, звучащему 3 раза.

По звонку колокольчика участники команд сплотятся, поиграв в игру «Дрозд».

Звучит колокольчик, участники встают напротив друг друга и выполняют движения согласно тексту под музыку.

Игра «Дрозд» - создание положительного настроения, благоприятной атмосферы.

- Ты, дрозд (открытой ладонью показываем на соседа),
- И я, дрозд (открытой ладонью показываем на себя).
- У тебя нос (прикасаемся кончиками пальцев к носу соседа),
- И у меня нос (прикасаемся кончиками пальцев к своему носу).
- У тебя щечки (прикасаемся кончиками пальцев к щекам соседа),
- И у меня щечки (прикасаемся кончиками пальцев к своим щекам).
- Мы с тобой два друга (пожимаем руки),
- Любим мы друг друга (обнимаем друг друга).

Ведущий 1: В театре задействованы люди разных профессий. В конкурсе «Театральный словарик», участники нажимают кнопку звонка. Кто первый подаст сигнал, тот и отвечает.

1 игровая площадка «Театральный словарик» - знание театральных профессий.

1. Кто работает в гардеробе? (гардеробщик)

2. Кто подбирает и шьет театральные костюмы? (костюмер)
3. Кто гримирует артистов? (гример)
4. Кто пишет музыку к спектаклю? (музыкант)
5. Кто играет роли? (актер)
6. Кто занимается постановкой спектакля? (режиссер)

Ведущий 2: Актеры, играя роль, выражают переживания эмоциями. В конкурсе «Кубик эмоций» игроки, прокатывая кубик, выбирают картинку с изображением эмоции и стараются ее показать.

2 игровая площадка «Кубик эмоций» - передача мимикой и жестами эмоциональное состояние актера.

1. Обида.
2. Грусть.
3. Радость.
4. Злость.
5. Страх.
6. Усталость.

Ведущий 1: Актер должен представлять действие, которое он должен выполнять в спектакле.

3 игровая площадка «Актерское мастерство» - имитация всех движений, которые будут называться в стихотворении.

- 1.- Смотрите, лужа впереди,
Ее вам надо обойти.
- А вот большущее лежит бревно,
Нам очень трудно перелезть через него.
- Теперь тропинка стала так узка,
Что балансировать приходится слегка.
- А вот глубокий и широкий ров,
И из него нам слышен рев.
Как через ров мы перейдем?
Ну, догадались вы?
Конечно же, прыжком.
2. Вот мы в сказке очутились. Взглянув вокруг, мы очень удивились.
- Бежит зайчишка озорной.
Постой, трусишка, не беги, постой.
Мы так же прыгаем как ты,
Не веришь? Ну-ка посмотри!
- Умеем красться как хитрющая лиса,
Хвостом дорогу замечая,
Не оставить бы следа.

- Умеем рыскать как сердитый волк,
Которого зовут «зубами щелк».
- Сумеем и как мишка мы пройти,
Сметая все, что попадется на пути.

Ведущий 2: Каждый актер должен обладать сценической речью, четкой дикцией. Для этого они проговаривают скороговорки с разным темпом речи: медленно, быстрее и быстро. А проговаривать будем, играя в игру «Дикторские Воротики». Двое взрослых, из команды соперников, выходят на середину зала и делают ворота. Под веселую музыку участники другой команды проходят друг за другом через ворота. На остановку музыки, ворота закрываются и тот, кто остался запертым, проговаривает скороговорку, если не получилось, остается в воротиках.

4 игровая площадка «Веселые дикторские Воротики» - развитие темпа речи.

- От топота копыт пыль по полю летит.
- Мы гуляли в лесу и видели лису.
- Бегают две курицы по зеленой улице
- Галка села на палку, палка стукнула галку.

Ведущий 1: В театре между действиями бывает антракт.

Антракт Флеш Моб «Буратино»

Ведущий 2: В детском саду имеется много разных видов театра. В конкурсе «Назовите театр» нужно назвать виды театров. Игроки встают в круг, внутри которого расположены разные виды театров, и под музыку передают друг другу колокольчик. По окончании музыки игрок, у которого в руках колокольчик, называет вид театра.

5 игровая площадка «Назовите театр»

1. Пальчиковый театр.
2. Театр на ложках.
3. Театр на варежке.
4. Настольный театр.
5. Театр теней.
6. Театр Би-Ба-БО.
7. Театр масок.

Ведущий 1: Командам было дано домашнее задание, с помощью одного из видов театра выучить и разыграть этюды.

6 игровая площадка «Театральные этюды»

Превратимся очень быстро

В настоящих мы артистов.

1 этюд «Девочка и лиса» (куклы Би-Ба-Бо)

Девочка - У лисицы острый нос, у нее пушистый хвост
Шуба рыжая лисы несказанной красоты.

павою похаживает, шубу пышную поглаживает.

Лиса – Я охотница до птицы,

Кур ловить я мастерица.

Как увижу, подкрадусь и тихонько затаюсь.

После прыгну и схвачу,

Деткам в норку отнесу

2 этюд «Зайка и мишка».

Зайка - Мишка, Мишка ты куда идешь?

В своих лапках что несешь?

Мишка - Это меда три бочонка, для малютки медвежонка.

Ведь без меда он бедняжка, целый день вздыхает тяжело.

Ох, ух, ах.

3 этюд «Хозяйка и кот»

Х. – Почему ты черен, кот?

К. – Лазил ночью в дымоход.

Х. – Почему сейчас ты бел?

К. – Из горшка сметану ел.

Х. – Почему ты серым стал?

К. – Меня пес в пыли валял

Х. – Так какого же ты цвета

К. – Я и сам не знаю это.

Ведущий 2: Подведение итогов и награждение.

Как хорошо, что есть театр!

Он был и будет с нами вечно.

Всегда готовый утверждать,

Что все на свете человечно.

Здесь все прекрасно – гости, маски.

Костюмы, музыка, игра.

Здесь оживают наши сказки.

И с ними светлый мир добра.

Звучит песня «Театр»

