



НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СУРГУТА

Электронный сборник статей

Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Авасова М.М., Арунова Э.Т. Портрет педагога – наставника	3
2.	Азизова А.З. Из личного опыта наставничества	8
3.	Астаева И.Н., Мальцева О.В. Школа наставников	12
4.	Белоусова Л.В. Содержание и организация работы по обогащению словаря дошкольника	16
5.	Драпиковская Е.Г., Толмачева О.Б. Педагог-наставник. Какой он?	21
6.	Загидуллина Ю.М. Система развивающего взаимодействия «педагог-наставник-студент» как фактор профессионального становления будущего учителя	26
7.	Захарова Т.А. Подвижная игра как средство формирования представлений о здоровом образе жизни у детей старшего дошкольного возраста	31
8.	Канцыр Е.Ю. Структурное содержание финансовой грамотности младших школьников и подходы к ее диагностике	35
9.	Калинина Н.С., Кониная Т.Ю. Помоги мне это сделать самому!	39
10.	Киселева А.А. Практика наставничества в дополнительном образовании	44
11.	Манакова И.В. Наставничество, как инструмент подготовки педагогов к реализации дополнительного образования с детьми ОВЗ	49
12.	Маяцкая А.А. Наставничество – основа профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации	53
13.	Новожилова И.Н. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя	57
14.	Пермякова М.Г. Наставничество как условие становления молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении	62
15.	Рудь Н.Г. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении	66
16.	Сайфулина Т.Ф. Опыт работы наставника с молодым педагогом	71
17.	Тарасова Е.В. Первые шаги в профессию - создание пейзажа	76

18.	Шестакова И.В. Технологии, формы и методы работы наставничества в дошкольной образовательной организации	80
19.	Шлык О.А. Реверсивное наставничество. Новый формат– новые идеи!	85
20.	Широкова С.А., Унитицкая А.Р. Профессиональная компетентность педагога-наставника дошкольного образования к исследовательской деятельности	88
21.	Шипилова Е.А. Использование технологии наставничества при реализации дополнительной образовательной программы «Основы медицинских знаний и экологии человека»	92
22.	Шишова Т.В. Нетрадиционные технологии, приемы, методы коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ в работе молодых специалистов	98

Авасова Мадина Мавлидиновна, Арунова Эльмира Таибовна

МБДОУ № 20 «Югорка», воспитатели

«Портрет педагога – наставника»

«Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться»

Константин Дмитриевич Ушинский,
русский педагог 1823–1870

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) у молодого специалиста в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставничество – 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.

Далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставник должен обладать целым рядом личностных качеств, иметь системное представление о работе своего подразделения и организации в целом. Обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности. Иметь желание быть наставником, стремление помогать подопечному. Уметь структурировать опыт работы, с передачей его для молодого специалиста, с четким и последовательным изложением необходимой информации. Быть способным к конструктивной критике. Быть заинтересованным в успехах своего подопечного, неся личную ответственность за решение возникших

проблем при обучении. Уметь мотивировать других. Строить доверительные отношения с партнерами по коммуникации. Иметь необходимые личные качества и навыки для влияния на других. Уметь преодолевать трудности, проявлять настойчивость, выдержку, решительность, требовательность. Иметь потенциал для собственного профессионального роста. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Наставничество в дошкольном учреждении предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого или начинающего

специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Для молодого специалиста вхождение в профессию сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Он нуждается в постоянной поддержке. Молодому педагогу будет легче начинать свою педагогическую деятельность, если коллеги стремятся передать ему свой опыт.

Решить задачу создание гибкой и мобильной системы наставничества может:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя.

2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации образовательной деятельности.

3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с использованием различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

5. Изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах.

6. Проведение анализа результативности работы молодого воспитателя во всех направлениях образовательной деятельности.

Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в несколько этапов: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

1-й этап – адаптационный. Наставник выявляет ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявляет пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разрабатывает индивидуальный план работы с молодым педагогом.

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 ДОО в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов

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)

2-ой этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других дошкольных учреждений, 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-ий этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень 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 рефлексия, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры.

Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Последовательная, глубокая работа, безусловно, дает результат. Наши молодые педагоги уверенно стремятся к покорению вершины под названием «профессионализм», а мы им поможем преодолеть это трудное восхождение.

Список литературы

1. Абаева, А.И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя / А.И. Абаева [Электронный ресурс]. -Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/data/upimages/potl.pdf>

2. Куренкова Л. А. Адаптация молодого педагога в дошкольной образовательной организации / Л. А. Куренкова // Современная психология и педагогика: проблемы и решения. – 2019. – № 4-20.
3. Наставничество в образовательной организации[Текст] / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

Азизова Альбина Зиямудиновна
МБОУ «Сургутская технологическая школа»,
учитель английского языка
«Из личного опыта наставничества»

Особое значение в свете новых задач в сфере образования приобретает наставничество. Государственная политика ориентирована на создание эффективной системы выявления, поддержки и сопровождения талантливых детей и молодёжи. Наибольшей ценностью в обществе на данный момент стала неповторимая человеческая личность с её наклонностями и дарованиями. И это понятно, ведь эпоха, в которую мы живём – эпоха перемен, инноваций, эпоха интеллекта диктует свои условия жизни, выдвигает новые требования к человеку. Сейчас недостаточно просто выявить таланты, надо сохранить каждый, помочь выстроить путь его дальнейшего развития. Очень часто бывает так, что ребёнок проявил себя, но самостоятельно личностно развиваться и совершенствоваться в своём творчестве не способен. Для этого нужны благоприятные условия, непосредственная помощь и поддержка взрослых.

Наставник – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребёнку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать. Наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста – помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный и

интересный процесс. Учёба в школе, выбор будущей профессии, переориентация на другую специальность, реализация исследовательской работы – во всех этих случаях наставник может стать консультантом и хорошим помощником.

Лично я пришла к пониманию всего вышесказанного после того как сама непосредственно столкнулась с работой наставника. За последние годы своей профессиональной деятельности мне приходилось быть наставником много раз. Опыт у меня разный: от наставника, готовившего учащихся к конкурсам, олимпиадам, защите проектов и занимающихся исследованием, до студентов-практикантов педагогических вузов. Во всех перечисленных случаях наставническая работа оказала колоссальное влияние на меня, заставила пересмотреть свой подход к данному роду деятельности и обогатила мой багаж знаний. И успехи, и неудачи на этом поприще я оцениваю как одинаково полезные и позволяющие корректировать собственную наставническую деятельность в правильном направлении. В этой статье я хотела бы поделиться собственным опытом работы в качестве наставника двух своих учащихся в этом учебном году. Одного я готовила к участию в конкурсе на английском языке “Storyline”, а второму я помогала писать исследовательскую работу на тему «Сравнительный анализ интернет-ресурсов grammar.io, learn-english-today.com, duolingo, lingualeo». Для начала необходимо было определиться с выбором учащихся. Как правило таких детей видно сразу. Это ребята, не испытывающие сложности в учёбе и имеющие высокую мотивацию. Определившись с учащимися, необходимо было составить индивидуальные дорожные карты:

Дни недели	Деятельность			Сроки
	Сопровождающего	Сопровождаемого	Совместная	

В картах были чётко обозначены дни, темы, виды работ и сроки выполнения. Это помогало нам систематизировать и не растягивать нашу совместную деятельность. Написание исследовательской работы заняло у нас шесть месяцев. Были определённые проблемы. Самое сложное было сформулировать тему исследования. Важно было, чтобы тема оказалась интересна для учащегося и не была навязана учителем. После долгих обсуждений мы сформулировали тему «Сравнительный анализ интернет-ресурсов grammar.io, learn-english-today.com,

duolingo, lingueo». Данная формулировка темы больше исходила от моей подопечной, нежели от меня, поскольку она уже имела опыт работы на данных цифровых платформах, а значит исследование обещало быть интересным как для неё, так и для меня, потому что некоторые из этих платформ были для меня новыми. Работать дальше уже было намного легче, поскольку тема исследования помогла нам определиться с целью и задачами, предметом и объектом исследования. Результатом исследования должен был стать чек-лист, помогающий изучать английский язык самостоятельно и бесплатно. Для этого мы досконально изучили и проанализировали данные интернет-платформы, выявили сходства и различия, преимущества и недостатки, а потом соединили все преимущества в один чек-лист в виде ссылок. В данном чек-листе все задания делятся на несколько блоков: аудирование, чтение, лексика, грамматика и письмо. Во время написания данной исследовательской работы, я как наставник получила богатый опыт: смогла полностью разобраться со структурой и понятиями исследовательской работы и повысить свою мотивацию заниматься этим видом деятельности в дальнейшем. Кроме того, в процессе создания продукта исследования, роль наставника выполняла в каком-то смысле и моя ученица. Она познакомила меня с интернет платформами, с которыми я не имела дела до исследования и научила работать на платформе PDFescape, на котором она и создавала [чек-лист](#).

Моя работа в качестве наставника, готовившего ученика к конкурсу по английскому языку “Storyline” была более краткосрочной – она длилась два месяца. Необходимо было выбрать мультипликационный фильм и интерпретировать его. После составления дорожной карты, необходимо было определиться с мультипликационным фильмом. Скажу честно, выбирала я, но предварительно дав возможность посмотреть его своей подопечной. Выбор пал на старый советский мультфильм «Зайчонок и муха». К счастью, мультфильм ей понравился, осталось дело за малым – создать интерпретацию. И вот тут мы столкнулись с определёнными сложностями. В силу разного возраста, у нас было разное видение смысла мультипликационного сюжета. После нескольких совместных просмотров, нам удалось найти точки соприкосновения и создать текст интерпретации, а затем перевести его на английский. Ещё одной сложностью в данной наставнической

работе было полное отсутствие у меня умений и навыков создавать видео, делать нарезки и монтаж. Но, к счастью, моя ученица обладала всеми этими умениями. Она научила меня работать в программе Movavi video suite 2020. В результате была создана короткая видео [интерпретация](#), которая получила 1-е место. Мы были безмерно рады этому, ведь на создание данной конкурсной работы было затрачено сил немерено.

В рассмотренных выше опытах наставничества, работа оказалось крайне плодотворной для обеих сторон. Я убедилась, что наставничество – это двусторонний процесс. Курируя детей в качестве наставника, я получила богатый опыт и большое удовольствие. Ребята не только впитали что-то полезное от совместной работы со мной, но и обогатили мои знания, научили меня делать то, чего раньше я не умела.

Таким образом, можно констатировать тот факт, что наставничество это не только единственная, но и едва ли не самая эффективная форма профессионального роста педагога-наставника и эффективный инструмент повышения мотивации у учащихся к участию в конкурсах, олимпиадах, проектной и исследовательской деятельности, но и непосредственно к учёбе. Важно создать такой формат работы, чтобы у ребёнка была возможность взглянуть на себя со стороны, самому заметить, что ему нравится, чтобы он прислушивался к себе, анализировал свой прогресс, учился понимать, что для него действительно важно и интересно. Во главу угла всегда ставится интерес ребёнка.

В то же время, психологи говорят: «Сопровождать – не значит вести за руку, решать всегда за ребёнка, оберегать от всех возможных опасностей. Это значит быть рядом, побуждать к самостоятельности, радоваться успехам, помогать преодолевать возникающие трудности».

Список литературы

Василенко Е.С., Калинина С.Н. Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей: Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» – Регионального модельного центра дополнительного образования детей. 2019: [Электронный ресурс]

<https://dopobr.68edu.ru/wp-content/uploads/2019/01/Наставничество-в-сфере-поддержки-и-сопровождения-ОД.pdf> (Дата обращения: 05.05.2023)

Астаева Ирина Николаевна, Мальцева Оксана Владимировна

МБДОУ №89 «Крепыш», учителя-логопеды

«Школа наставников»

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».

С.А. Макаренко

Для успешного развития любого учебного учреждения нужны грамотные молодые специалисты, которые способны придать ей мощный импульс развития и активно способствовать достижению поставленных задач.

В 2022 – 2023 учебном году в педагогический коллектив нашего учебного учреждения принято пять молодых специалистов с высшим образованием, выпускники СурГПУ, со специальным (дефектологическим) образованием, квалификацией учитель-логопед.

Стажисты распределили молодых специалистов в рамках школы наставничества. Цель: оказание помощи молодому специалисту в вопросах приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, повышения профессионального уровня в первые годы работы в дошкольном учреждении после получения педагогического образования, профессиональном становлении, формировании уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

В нашем учебном учреждении молодым кадрам уделяется особое внимание, так как именно от них в конечном итоге будет зависеть будущее детского сада, поэтому в 2022 – 2023 учебном году запущена «Школа наставников».

В МБДОУ №89 «Крепыш» три наставника -логопеда, у всех педагогов высшая и 1 квалификационная категория.

Были установлены деловые и доброжелательные отношения, молодые специалисты сразу приступили к коррекционно–развивающей деятельности, показав хорошие теоретические знания и желание работать на результат.

Наставниками был разработан план, по которому молодые специалисты погружались в профессию.

План работы наставников
с молодыми специалистами (учителями – логопедами)

№ п/п	Вид деятельности	Сроки
1.	1. Ознакомление с документацией учителя-логопеда	Сентябрь
	2. Оказание помощи в разработке документации.	
2.	1. Демонстрация диагностики (мониторинга) в присутствии молодого специалиста. 2. Заполнение речевой карты, журнала обследования речевого развития обучающихся..	Октябрь
3.	1. Проведение индивидуальных занятий по постановке и автоматизации звуков для детей с ТНР , ЗПР (наставниками для молодых специалистов).	Ноябрь
	2. Проведение групповых коррекционно-развивающих занятий по подготовке обучению грамоте для обучающихся с ТНР, ЗПР (наставниками для молодых специалистов).	
4.	1. Практическая консультация «Способы постановки звуков».	Декабрь
	2. Проведение и анализ групповых лексико-грамматических и фонетических занятий для детей с ТНР и ЗПР(наставниками для молодых специалистов).	
5.	1. Оценка заполнения текущей документации. 2. Посещение и анализ индивидуальных коррекционно-развивающих занятий наставниками.	Январь

6.	Демонстрация консультации для родителей в присутствии молодого специалиста. Помощь в подготовке родительского собрания.	Февраль
7.	Посещение и анализ групповых коррекционно-развивающих занятий по подготовке обучению грамоте наставниками.	Март
8.	1.Посещение и анализ групповых лексико-грамматических коррекционно-развивающих занятий. 2.Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, составление отчета по итогам года с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста. 3. Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества, в онлайн формате.	Апрель Май

Все намеченные задачи плана были реализованы.

Молодые специалисты активно повышают свою компетенцию: прошли курсы повышения квалификации, активно участвуют в вебинарах, круглых столах, мастер-классах, онлайн-мероприятиях, в работе ГМО города Сургута.

Принимали участие: в международных и во всероссийских научно-практических конференциях, международной научной конференции «Студенческие исследования - 2023», в окружной конференции «Инклюзивное образование и общество: стратегии, ресурсы, практики», в международном форуме «Форум педагоги России», в региональном форуме «Педагог, традиции вызовы», в окружном творческом конкурсе «Сенсорная коробка», и т. д.; что подтверждено сертификатами и дипломами. Проходили тестирование в рамках общероссийской акции «Доступная среда». Самостоятельно изучали литературу в очном формате и через Интернет-ресурсы.

Молодые специалисты активно участвуют в спортивных мероприятиях: спартакиадах, лыжных гонках.

В апреле была запущена анкета оценки удовлетворенности программой наставничества, в онлайн формате, в которой молодые специалисты оценивал оказанную им помощь.

Был предложен ряд вопросов.

Результаты оценивались в баллах от 1 до 5:

1. Насколько комфортно было общение с педагогом наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с педагогом наставником? Ощущали ли Вы поддержку педагога наставника?
3. Насколько полезна была помощь педагога наставника?
4. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
5. Насколько оправдались Ваши ожидания от работы наставника?

Оценка, полученная за работу наставников. Наставники получили высокие баллы.

Ответы молодых специалистов: «Доброжелательная атмосфера. Педагог-наставник помогал мне при любом моем вопросе и делился со мной знаниями, методами, методиками, теоретическим материалом для работы с детьми, педагогами и родителями. Интересовался моими впечатлениями о работе, моим психическим состоянием в период адаптации и после. Я ощущаю поддержку от педагога-наставника и от других специалистов»

Были выявлены проблемы в работе молодых специалистов:

1. Большой объем текущей документации для заполнения. Огромное количество отчетов.
2. Нарушение норм педагогической этики в отношении молодых специалистов.
3. Трудность перенесения теоретических знаний в практическую деятельность деятельности.
4. Трудность во взаимодействии с родителями во время консультации.

Пути решения:

- Мастер –классы для молодых специалистов.
- Открытые индивидуальные и групповые занятия для молодых специалистов.
- Совместные консультации наставника и молодого специалиста для родителей.

Для того, чтобы каждый из молодых специалистов чувствовал себя в жизни уверенно и добивался успеха, необходимо много работать. Поначалу шаги на пути к достижению цели будут маленькие, однако потом эти незначительные действия выливаются в большой результат. Со своей стороны, наставники делают все

возможное для того, чтобы каждый специалист мог расти в своей профессиональной деятельности.

Молодому спецу
Я хочу пожелать,
В этой знаний обители
Свою сущность познать,
И раскрыться в профессии,
Уважаемым стать,
Что такое депрессия
-Никогда не узнать!

Белоусова Любовь Викторовна
МБДОУ №17 «Белочка», воспитатель
«Содержание и организация работы по обогащению словаря
дошкольника»

Воспитание ребёнка в первые годы жизни предопределяет успех его дальнейшего полноценного развития. Речь открывает доступ ребёнку ко всем достижениям человеческой культуры. С развитием речи у ребёнка тесно связано формирование как личности в целом, так и основных психических процессов (А.М. Поваляева, 2002).

Словарная работа в детском саду направлена на создание лексической основы речи и занимает важное место в общей системе работы по речевому развитию детей. Вместе с тем она имеет большое значение для общего развития ребенка.

Слово обеспечивает содержание общения, речь опирается, прежде всего, на владение достаточным словарным запасом. Задачи словарной работы в детском саду были определены в трудах Е. И. Тихеевой, О. И. Соловьевой, М. М. Кониной.

Вычленив обогащение, закрепление и активизацию словаря как главные задачи словарной работы, М.М. Кониная писала: «Руководство развитием детского словаря начинается не с обучения детей новым словам и оборотам речи, а с активизации имеющегося у них словарного запаса, с привлечением систематизации опыта детей.

Словарная работа в каждой группе проводится на основе учета возрастных и индивидуальных особенностей словаря, психического развития в целом, а также текущих воспитательных задач. Однако есть методические вопросы, важные для всех возрастных групп.

Прежде всего это вопрос о принципах словарной работы, которые определяют ее характер, содержание, формы организации, методы и приемы. К таким принципам относятся: единство развития словаря с развитием восприятия, представлений, мышления; опора на активное и действенное познание окружающего мира; связь содержания словарной работы с постепенно развивающимися возможностями познания окружающего мира, мыслительной деятельностью детей; использование наглядности как основы для организации познавательной и речевой активности; решение всех задач словарной работы во взаимосвязи между собой и с формированием грамматической и фонетической сторон речи, с развитием связной речи; семантизация лексики (раскрытие значений новых слов, уточнение и расширение значений уже известных слов в определенном контексте, через сопоставление, подбор синонимов, словотолкование) (Е. И. Тихеева, М. М. Кониная, В. И. Логинова, А. М. Бородич и другие).

Сегодня принято выделять четыре основные задачи: во-первых, обогащение словаря новыми словами, усвоение детьми ранее неизвестных слов, а также новых значений ряда слов, уже имеющих в их лексиконе. Во-вторых, закрепление и уточнение словаря. В-третьих, активизация словаря. В-четвертых, устранение из речи детей нелитературных слов - (диалектные, просторечные, жаргонные). Это особенно необходимо, когда дети находятся в условиях неблагополучной языковой среды. Все задачи взаимосвязаны.

Прежде всего дети усваивают бытовой словарь: названия частей тела, лица; названия игрушек, посуды, мебели, одежды, предметов туалета, пищи, помещений;

- природоведческий словарь: названия явлений неживой природы, растений, животных;

- обществоведческий словарь: слова, обозначающие явления общественной жизни (труд людей, родная страна, национальные праздники, армия и др.);

- эмоционально-оценочную лексику: слова, обозначающие эмоции, переживания, чувства (*смелый, честный, радостный*), качественную оценку предметов (*хороший, плохой, прекрасный*); образования синонимов (*пришли — приплелись, засмеялись — захихикали*); с помощью фразеологических сочетаний (*бежать сломя голову*); слова, в собственном лексическом значении которых содержится оценка определяемых им явлений (*ветхий — очень старый*); лексику, обозначающую время, пространство, количество.

В активном словаре детей должны быть не только названия предметов, но и названия действий, состояний, признаков (цвет, форма, величина, вкус), свойств и качеств. Слова, выражающие видовые (названия отдельных предметов), родовые (*фрукты, посуда, игрушки, транспорт* и др.) и отвлеченные обобщенные понятия (*добро, зло, красота* и др.). Освоение таких слов должно опираться на формирование знаний понятийного характера, отражающих существенные признаки предметов и явлений. В грамматическом отношении это слова — существительные, глаголы, прилагательные, наречия.

Особо следует отметить, что в детском саду словарная работа проводится прежде всего в ономаσιологическом аспекте (обращается внимание на названия объектов — *Как называется это?*). Кроме того, следует выделить также работу над смысловой стороной речи, над семантикой слова, т. е. семасиологический аспект (обращается внимание на само слово — *Что значит это слово?*). Необходимо развивать у детей желание узнавать, что означает слово, учить замечать незнакомые слова в чужой речи, развивать ориентировку в сочетаемости слов.

Дети учатся не только соотносить слова по смыслу, но и объяснять их, давать толкование слов и словосочетаний.

В программах детского сада не дается указаний относительно объема лексики, лишь в качестве примеров приводятся некоторые слова. Отсутствие определенного словаря, подлежащего усвоению детьми, приводит к эпизодичности и стихийности словарной работы, ее планирования и проведения. Учитывая потребности практики, в ряде исследований предпринята попытка создания примерных словарей-минимумов для детей разных возрастных групп. Словники-перечни составляются на

основе анализа содержания раздела, установления межпредметных и межтематических связей (Н. П. Савельева, А. П. Иваненко, В. И. Яшина, Н. П. Иванова).

При отборе слов учитываются следующие критерии: коммуникативная целесообразность введения слова в словарь детей; необходимость слова для усвоения содержания представлений, рекомендованных программой детского сада; частота употребления слова в речи взрослых, с которыми общаются дети; отнесенность слова к общеупотребительной лексике, его доступность детям по лексическим, фонетическим и грамматическим особенностям, т. е. по степени обобщения, трудности произношения, сложности грамматических форм; учет уровня овладения лексикой родного языка детьми данной группы; значимость слова для решения воспитательных задач; значимость слова для понимания детьми данного возраста смысла художественных произведений; отбор слов, относящихся к разным частям речи (существительные, прилагательные, наречия). Распределение лексики по частям речи нацеливает педагога на работу со всеми лексическими категориями.

Без специально организованного обучения, игра, направленная на обогащение словаря не возникает. Основные свои знания и впечатления дети получают только в процессе целенаправленной игровой деятельности. (Е. В. Ананьева 2002).

Играя, малыш накапливает знания, осваивает и обогащает язык, общается, развивает мышление и воображение. Джанни Родари утверждал, что «именно в игре ребенок свободно владеет речью, говорит то, что думает, а не то, что надо. От уровня развития игры в значительной мере зависит развитие мышления, воображения, речи.

Большой интерес представляют взгляды на игру Е.И. Тихеевой. Она справедливо считала, что дидактическая игра даёт возможность развивать самые разнообразные способности ребёнка, его восприятие, речь, внимание. Сущность дидактической игры заключается в том, что дети решают умственные задачи, предложенные им в занимательной игровой форме, сами находят решения, преодолевая при этом определённые трудности.

При проведении образовательной деятельности по развитию связной речи и обогащению словаря с использованием дидактических игр предлагаем учитывать следующие методические принципы:

1. Постепенное усложнение в ходе дидактической игры речевого материала (от простых фраз к сложным, от 3-х-словных к 4-х-словным, от фраз к рассказу).
2. Постоянная активизация в ходе дидактической игры детей, но только на уровне фразовых ответов.
3. Исключение отрицательной оценки деятельности детей. Акцентирование внимания на их успех с целью повышения речевой активности.
4. Определенная последовательность опроса детей при опрашивании. (Сначала более сильные дети, потом средние).
5. Перенесение отработки связного рассказывания со слабыми детьми на индивидуальные занятия.

Возможности компьютера позволяют увеличить объём познавательного материала, при этом значительно возрастает интерес детей к знаниям, повышается уровень познавательных возможностей.

Использование новых непривычных приёмов объяснения и закрепления, тем более в игровой форме, повышает непроизвольное внимание детей, тренируется память, внимание, активно пополняется словарный запас, развивается воображение и творческие способности.

Игра, есть особая форма обучения, сотрудничества, содружества, которая выводит интересы и возможности ребенка на более высокий уровень – на уровень мыслящей творческой личности. (О. А. Белобрыкина, 1998). В различных видах деятельности с детьми я использую дидактические игры.

Эффективность дидактических игр зависит от того, насколько они созвучны интересам ребёнка, доставляют ему радость, позволяют проявить свою активность.

Мультимедийные презентации дидактических игр вызывают у детей живой интерес, сначала как игровая деятельность, а затем и как учебная. Этот интерес и лежит в основе формирования таких важных структур, как познавательная мотивация, произвольные память и внимание, и именно эти качества обеспечивают психологическую готовность ребенка к обучению в школе.

Как сказал в свое время югославский режиссер-мультипликатор, Душан Вукотич, анимация – «искусство, границы которого совпадают с границами фантазии», а значит, она не знает границ.

Таким образом, комплексное, систематизированное, специальное обучение дошкольников позволяет решить задачу обогащения словаря.

Список литературы

1. Белобрыкина О.А. Речь и общение / О. А. Белобрыкина. -Ярославль: Академия, 1998. -310 с.
2. Бородич А.М. Методика развития речи детей. - М.: Просвещение, 2011. - 255 с.
3. Ключева Н.В., Касаткина Ю.В. Учим детей общению / Н.В. Ключева, Ю.В. Касаткина -Ярославль: Академия развития, 1996. -240 с.
4. Методика развития речи детей дошкольного возраста. / Под ред. Л.П. Федоренко. - М.: Просвещение, 2012. - 240 с.
5. Поваляева М.А. Справочник логопеда - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002. -- 448 с.
6. Развитие речи детей дошкольного возраста. / Под ред. Ф.А. Сохина. - М.: Просвещение, 2012. - 256 с.

Драпиковская Елена Геннадьевна, Толмачева Ольга Борисовна

МБДОУ №22 «Сказка», воспитатели

«Педагог-наставник. Какой он?»

*«Успешный наставник гордится своими подопечными,
зная, что он отдал им часть своего успеха»*

Э. Бановац

2023 год в России был провозглашён годом наставника и педагога Президентом В.В. Путиным в 2021 году. По словам Президента, «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога».

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога

получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Так кто такой наставник?

Наставник — человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи.

Задача наставника — дать молодому специалисту инструкцию и оказать помощь на всех этапах сопровождения. Это человек, который не просто передает знания о чем-то, но еще и является для молодого специалиста его проводником в коллективе, для родителя - помощником и наставником в воспитании детей, для ребенка с ОВЗ-тем человеком, который покажет ему, что он может так же как его обычные сверстники и намного больше.

Как правило, наставники вырастают внутри своей организации, но их также необходимо обучать, развивать у них компетенции наставника. Поэтому наставнику самому необходимо постоянно учиться, чтобы быть знатоком в своей области преподавания.

Каким должен быть наставник?

Быть примером. Готовым учить вас и учиться у вас. Открытым. Честным с вами. Успешным. Лояльным. Должен сосредоточиться на ваших нуждах, прийти на помощь в любой момент. Обладать самоорганизацией и контролем.

Наставника можно сравнить с человеком, который выполняет роль кумира, защитника интересов, проводником, консультантом, контролёром.

При этом наставник – это не обязательно про человека с высоким профессиональным уровнем, это про готовность посвящать свое время на обучение новых людей. И конечно же, наставники - это люди, которые не первый год работают в профессии, и они уже готовы поддерживать новичков. К тому же, тут вопрос не про возраст, а скорее про опыт, про готовность сотрудника работать без наставника.

В своей статье «Педагог-наставник. Какой он?» мы хотим рассказать о своем опыте работы педагогов наставников для молодых специалистов.

Педагог-наставник для молодых специалистов

Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления

Использование системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно, взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Мы считаем, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного педагога, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу-мастеру наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с начинающим специалистом

Наставничество в ДОУ позволяет

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагогического работника;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- передать накопленный наставниками опыт.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике.

В своей работе мы используем активные формы, такие как: практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника, совместное проведение обследования детей, мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», посещение и анализ занятий опытных педагогов, участие в конкурсах профессионального мастерства. При помощи более опытного педагога участие в этих мероприятиях позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Работая с молодыми педагогами, мы сами повышаем свою профессиональную компетентность, следим за новинками литературы, используем в работе цифровые технологии.

Ведь наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом. Нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами.

Мы помогаем молодым педагогам применять эффективные формы и методы работы, которые содействуют профессиональному становлению молодого специалиста.

Помогая молодым воспитателям, мы видим новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущаем свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов, формируем у них нужные компетенции, адаптируем к работе с детьми, вырабатываем индивидуальный, авторский подход к работе, помогаем реализовать их таланты и амбиции.

В рамках инновационной площадки «Вариативные модели интеграции естественнонаучного и художественно-эстетического содержания образования», мы провели мастер-класс для молодых специалистов, где познакомили их с применением оборудования лаборатории «ЕНотик», способами интеграции его в образовательную деятельность.

Интересной формой работы стал мастер-класс по презентации авторской методической разработки «ЭкоДом-все знания в нем!» на муниципальном уровне. Мы рассказали педагогам как «Экодом» можно использовать не только в познавательном развитии, но и в других образовательных областях, привлечь детей к определенной теме, и интересно, по-новому преподнести информацию детям.

В 2021 году, в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников», состоялась Декада молодых специалистов, где мы приняли участие в открытых онлайн мероприятиях с мастер-классом «ЭкоДом-все знания в нем!», и поделились с молодыми специалистами опытом внедрения нетрадиционных форм работы с детьми с ОВЗ по экологическому воспитанию. На мастер-классе были продемонстрированы различные формы работы с «ЭкоДомом», практические приемы, фрагменты занятий с детьми.

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.

Загидуллина Юлия Минасхатовна

МБДОУ № 14 "Брусничка", учитель – дефектолог

«Система развивающего взаимодействия «педагог-наставник-студент» как фактор профессионального становления будущего учителя»

На современном рынке труда в Российской Федерации и в ХМАО – Югре, в частности, отмечается дефицит педагогических кадров и рост дошкольников с ограниченными возможностями здоровья, где профессии воспитателя, учителя – логопеда, учителя – дефектолога являются самыми востребованными. Поэтому подготовка педагогических кадров для дошкольных образовательных учреждений стало одним из приоритетных направлений системы образования.

На сегодняшний день дошкольному учреждению необходим такой педагог, который сможет найти индивидуальный подход к каждому ребенку, проявляя любовь и терпение, заботу о состоянии здоровья детей. В условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования педагогу по работе с детьми дошкольного возраста уже недостаточно в совершенстве знать основы дошкольной педагогики и детской психологии. Он должен еще интересно и доступно для каждого ребёнка показать и объяснить учебный материал, мотивировать их на совместный поиск «открытий». Кроме того, педагогу важно уметь использовать инновационные образовательные технологии в развитии задатков и способностей детей с учётом особенности их возраста и индивидуального развития.

Практика, как вид учебных занятий, является формой профессионального становления будущих педагогов и позволяет использовать полученные ими теоретические знания и практический опыт, формирует устойчивый интерес к выбранной профессии. Обычно практика у студентов происходит непосредственно на их будущем рабочем месте – в дошкольной группе детского сада, что затрагивает реально возникающие педагогические ситуации, обеспечивая практическую подготовку студентов к разным аспектам и направлениям их будущей деятельности, закреплению профессионально важных качеств личности, а также знаний, умений и навыков. В связи с чем, мотивация будущих педагогов к профессиональному росту и удовлетворённость их выбранной профессией во многом будет зависеть как от первого опыта общения с детьми и их родителями, так и методической помощи наставника, и поддержки заведующего дошкольным образовательным учреждением в период прохождения ими педагогической практики.

Наставник помогает студентам быстрее адаптироваться в педагогическом коллективе, выявляет возможные психологические проблемы и трудности, мешающие самореализации в работе с детьми. Он оказывает методическую помощь:

- показывает, каким должен быть современный педагог, в каком направлении им нужно совершенствоваться в дальнейшем, чтобы соответствовать данному статусу, какие необходимо развить личностные качества и коммуникативные умения;
- помогает овладеть организацией различных видов деятельности дошкольников, получить профессиональный опыт реализации игровых и инновационных технологий в образовательном процессе;
- дает возможность будущим педагогам попробовать себя в общении с детьми, в установлении взаимопонимания с родителями (законными представителями) воспитанников;
- помогает в организации педагогических мероприятий в соответствии с индивидуальным заданием практиканта (подбор материала, адаптация программного материала в соответствии с возрастом и индивидуальными возможностями детей и т.д.)

Обучение под руководством опытного наставника содержит минимум теории и акцентирует внимание студентов на практической стороне труда учителя –

дефектолога, помогает им углубить теоретические знания и совершенствовать профессиональное мастерство, расширить представления о специфике нарушений развития детей с ОВЗ, подобрать и адаптировать предложенный учебный материал под данную категорию детей, формировать позитивный опыт решения профессиональных задач.

ДОУ должно полностью отвечать современным требованиям ФГОС дошкольного образования, быть оснащённым дидактическими и техническими средствами обучения, укомплектован квалифицированными педагогическими кадрами, способными в качестве наставников сопровождать реализацию будущего педагога в профессии, что полностью соответствует условиям, предъявляемым к ДОУ для организации базовых площадок практики студентов.

Цель наставничества в ДОУ: показать возможность подготовки в условиях дошкольного образовательного учреждения педагогически компетентного будущего педагога детского сада, способного к саморазвитию в профессии под руководством опытного педагога – наставника.

Для достижения определенной цели были определены задачи для участников наставничества:

Задачи педагога – наставника:

1. Стимулировать устойчивый интерес студентов к педагогической профессии, рост их компетентности через совместный анализ специфики труда, профессиональных обязанностей и качеств личности педагога, его отчётной документации и возрастных и индивидуальных особенностей детей группы.

2. Способствовать адаптации студентов к условиям и режиму работы детского сада, повышению их психологической самооценки, уверенности в себе и стрессоустойчивости в нестандартных педагогических ситуациях с детьми дошкольного возраста и их родителями за счёт интеграции усилий педагогов – наставников.

3. Оказать помощь при возникновении у студентов проблемных ситуаций психологического или методического плана, мотивировать их к саморазвитию в будущей профессии за счёт осознания её социальной значимости.

4. Побудить студентов к овладению навыками планирования разных видов деятельности детей дошкольного возраста, форм и методов организации образовательного процесса, самооценки своей деятельности, умению работать в паре с наставником и в команде с коллегами для повышения методической грамотности.

Задачи студентов:

1. Познакомиться с условиями работы в детском саду, с педагогическим коллективом, его достижениями и сложившимися традициями, с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность учителя – дефектолога.

2. Расширить представление об основах методической работы с детьми дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья, о содержании примерных и вариативных конспектов занятий, программ дошкольного образования, рабочей программы педагога.

3. Узнать основы планирования педагогического процесса и овладеть методикой организации разных форм работы с дошкольниками, научиться правильно вести документацию, необходимую в работе педагога.

4. Приобрести в процессе совместной работы с наставником практические умения организации игровой деятельности, разрешения конфликтов в общении с дошкольниками и их родителями (законными представителями).

5. Проведение консультативно – просветительской деятельности по актуальным вопросам обучения и воспитания детей с ОВЗ.

Для эффективной работы системы наставничества необходимо создание специальных условий:

1. Кадровые:

- создание условий для подготовки педагогов с высокой квалификацией и стажем работы к наставнической деятельности со студентами.

2. Материально – технические:

- обогащение в ДОУ развивающей предметно – пространственной и методической среды, стимулирующей творческую активность педагогов: оснащение кабинета техническими средствами, подборкой видеозаписей и методической литературы по организации наставничества в ДОУ.

3. Организационные:

- организация наставнических групп, где каждый участник – и наставник, и студент, имеет активную позицию и заинтересованность в повышении профессионального мастерства;

- посещение различных мероприятий, организуемых в рамках методической работы ДООУ, проведение совместного с наставником анализа содержания примерных и вариативных программ дошкольного образования, методикой планирования педагогического процесса с детьми с ОВЗ дошкольного возраста.

Подводя итоги, хочется рассказать о результативности работы со студентами по модели «педагог-наставник – студент»:

- студенты адаптируются к педагогическому коллективу, узнают особенности работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста;
- знакомятся с режимом работы детского сада, с должностными обязанностями учителя–дефектолога, с нормативными документами, регламентирующими его деятельность;
- овладевают содержанием примерных и вариативных программ дошкольного образования, методикой организации разных форм и методов работы;
- выявляют в совместной работе с наставником детского сада свои профессионально важные качества личности и умения, определяют с правильностью выбора профессии.

Список литературы

1. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. – М., 2017.
2. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду. – Волгоград, 2008.
3. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. – Ростов на Дону, 2008.
4. Левина Л.Э. Наставничество - современный взгляд, расширяющий возможности: методическое пособие из опыта работы ДОО г. Краснодара / [Левина Л. Э., Шабалина А. М.]; Муниципальное казённое учреждение "Краснодарский научно-методический центр". - Краснодар: Новация, 2021. - 106 с.: ил., табл.; 21 см.; ISBN 978-5-00179-123-2: 100 экз.

5. Инденбаум Е. Л., Бабкина Н.В., Коробейников И.А., Дети с задержкой психического развития: учебное пособие для общеобразовательных организаций: - 3-е изд. - Москва: Просвещение, 2021. - 47 с.

Захарова Татьяна Александровна

МБДОУ №17 «Белочка», воспитатель

**«Подвижная игра как средство формирования представлений
о здоровом образе жизни у детей старшего дошкольного возраста»**

Огромная роль в развитии и воспитании ребенка принадлежит игре - важнейшему виду деятельности. Она является эффективным средством формирования личности дошкольника, его морально - волевых качеств и сохранения здоровья.

Современные дети в большинстве испытывают двигательный дефицит. Большую часть свободного времени проводят у телевизора или монитора компьютера. При этом снижаются сила и работоспособность скелетной мускулатуры, что влечет нарушение осанки, искривление позвоночника, плоскостопие, задержку возрастного развития; нарушения быстроты, ловкости, координации движений; гибкости и силы. Подвижные игры особенно важны в настоящее время их основа различные движения: ходьба, бег, прыганье, скачки, лазание, метание и т.д.

Я, как наставник, объясняю молодым специалистам, что в работе с детьми необходимо использовать разные подвижные игры, учитывая возраст дошкольников, степень подвижности ребенка в игре (игры с малой, средней, большой подвижностью). Игры малой подвижности рекомендуются для снятия интенсивной физической нагрузки, статической утомленности, тревоги, напряженности (спокойная ходьба, ходьба с заданиями, движения руками, движения по кругу, повороты туловища и т.п.). В играх средней подвижности двигательная нагрузка достигается за счет интенсивной ходьбы, спокойных перебежек, приседаний, подпрыгиваний, действий с предметами, имитации движений животных и т.д. Двигательная нагрузка в играх большой подвижности возрастает за счет выполнения ОРУ, частой и быстрой смене ОВД, наличии нескольких ролей, попеременному их

выполнению по видам движений (игры с бегом, метание и т.д.), по содержанию (подвижные игры с правилами и спортивные игры). Подвижные игры служат методом совершенствования уже освоенных детьми двигательных навыков и воспитания физических качеств.

В процессе игры дошкольник направляет свое внимание на достижение цели, действует целеустремленно, приспособляясь к игровым условиям, проявляя ловкость и тем самым совершенствуя движения. Например, игра «Волк во рву», проводится, когда дети уже овладели прыжком в длину с разбега. Почти в каждой подвижной игре существуют сигналы к изменению игровых действий и движений детей. Например, сигнал «Построиться!» в игре «Дружные ребята» вызывает быструю реакцию детей, выражающуюся в изменении действий, направления и характера движения: легкий бег врассыпную изменяется на целеустремленный в прямом направлении для скорейшего построения в колонны друг за другом на заранее обусловленных местах.

Значение подвижных игр велико они развивают мышление, память, фантазию, воображение, чувство ритма; учат соблюдать правила, осознанию действовать в изменяющихся игровых ситуациях; подчиняться общим требованиям, быть искренним, сопереживать, помогать друг другу; активизируют дыхание, кровообращение, обменные процессы; формируют быстроту, силу, выносливость, ловкость; помогают овладеть пространственной терминологией; освоиться в коллективе; пополняют словарный запас детей. Дети старшего дошкольного возраста лучше владеют своими движениями и более заинтересованы результатом игры, поэтому в игры включаются коллективные соревнования.

Подбирая игру, начинающий педагог обращается к ООП ДО. Перечень игр составлен с учетом общей и двигательной подготовленности детей конкретного возраста и направлен на решение соответствующих задач. Включая в план игру, молодой специалист знает, какие качества и навыки он может развить и закрепить с её помощью: в одной игре преобладает бег, а в другой - метание, в одной от детей требуется выдержка, а в другой - ловкость и т. д. При выборе игры учитывается, где проводится игра в помещении, на площадке, или на открытом воздухе и сезонность. Планируя игры, следует учитывать состояние здоровья детей группы. Выбирая игру,

принимать во внимание её место в режиме дня; например, в конце дня, когда дети уже утомлены, проводить более спокойную игру. Игру можно проводить в начале, в середине и в конце прогулки, в зависимости от того, какое занятие предшествовало прогулке и каков её общий план. При подборе игр для занятий, особо учитывается степень её нагрузки, влияние на физиологические процессы дошкольников. Важно не только правильно подобрать игру, но и провести так, чтобы она принесла пользу как в отношении укрепления здоровья детей, так и в отношении приобретения положительных навыков и качеств. Организуя игру, соблюдаются основные гигиенические требования. Необходимо, чтобы площадка была ровной, хорошо утрамбованной. В сухую тёплую погоду хорошо подмести и полить водой. Зимой участок очищен от лишнего снега и освещен, чтобы дети могли им пользоваться во вторую половину дня. Если игра проводится в помещении, оно должно быть убрано влажным способом, хорошо проветрено, вынести лишние предметы. Все пособия и материалы, оборудование игры, приготовлены до её начала. Детей старшего возраста можно попросить помочь. Дети приносят флажки, мячи, считают их, упражняясь одновременно в счёте, раскладывают по цвету, выкладывают себе «норки», «гнёздышки» из шишек, из камешков, заготавливают снежки и т.д. Пособия, которыми пользуются дети, должны содержаться в порядке, быть чистыми, красивыми; при этом условии дети приучатся к опрятности, у них повысится интерес к игре, развивается художественный вкус.

Большое значение на формирование представлений старших дошкольников о здоровом образе жизни оказывают подвижные игры.

Несколько примеров подвижных игр на формирование представлений о здоровом образе жизни автора Е. И. Авиловой.

Подвижная игра «Угадай, кто позвал?». Направлена на тренировку органов слуха, активизацию внимания и слуховую память детей. Описание: ведущий, стоя спиной к детям, определяет по голосу, кто его позвал. В случае правильного ответа место ведущего занимает ребёнок, чей голос был определен.

Подвижная игра «У дядюшки Трифона». Направлена на умение выполнять движение по образцу водящего. Развитие умений, придумывать движения полезных привычек. Развивать зрительную память. Воспитывать умение быть внимательным,

не отвлекаться во время игры. Описание: Дети встают в круг, берутся за руки. В центре находится ведущий. Играющие ходят по кругу и говорят нараспев слова:

У дядюшки Трифона
Было семеро детей,
Семеро сыновей:
Они не пили, не ели,
Друг на друга смотрели.
Разом делали, как я!

При последних словах все начинают повторять его жесты. Тот, кто повторил движения лучше всех, становится ведущим.

Подвижная игра «Слепой, и поводырь». Направлена на закрепление умений детей действовать в соответствии с ролью. Упражнять в умении проводить напарника с закрытыми глазами аккуратно, обводить, не натыкаясь на предметы. Воспитывать ответственное отношение к здоровью других людей, умение сопереживать. Описание: упражнение выполняется в парах. Один из участников - «слепой», второй - его «поводырь», который сопровождает первого, позволяя ему двигаться и знакомиться с окружающими предметами на ощупь самостоятельно, в то же время обеспечивая его безопасность. У «слепого» завязаны глаза. Это упражнение способствует развитию доверия друг к другу, а также чувства безопасности в отношениях и развитию тактильных ощущений. После упражнения можно обсудить с ребенком, что он чувствовал, когда был «слепым» и «поводырем», что хотел сделать во время выполнения упражнения, как думал изменить ситуацию.

Подвижная игра «Охотники и звери». Направлена на умение детей бросать маленький мяч, стараясь попасть в зверей, выполнять имитационные движения, изображая лесных зверей. Развивает ловкость, глазомер. Описание: дети образуют круг, взявшись за руки. Рассчитываются на первый второй делятся на охотников и зверей. Охотники остаются на своих местах в кругу, а звери выходят в середину круга. Охотники перебрасывают друг другу мяч и стараются попасть им в ноги убегающих и увёртывающихся зверей. Кого заденет мяч, считается подстреленным выходит из круга. Затем игроки меняются ролями.

Подвижные игры оказывают оздоровительное воздействие на организм ребенка. Игра доставляет ребенку истинную радость, которая глубоко проникает в его душу. Задача наставника и начинающего педагога помочь ребенку сохранить, укрепить здоровье, получить новые знания, умения, использовать самостоятельно полученные навыки в жизни.

Список литературы

1. Арсентьева, В. П. Игра - ведущий вид деятельности в дошкольном детстве В. П. Арсентьева. - М.: Изд-во «Форум», 2012, 144 с.
2. Воронова, Е. К. Формирование двигательной активности детей 5-7 лет Е. К. Воронова. - Волгоград: Учитель, 2010, 126 с.
3. Жуков, М. Н. Подвижные игры М. Н. Жуков - М.: Академия, 2004, 160 с.
4. Змановский. Ю. Ф. Воспитаем детей здоровыми Ю. Ф. Змановский. - М.: Медицина, 1989, 128 с.
5. Павлова, М. А. Здоровьесберегающая система дошкольного образовательного учреждения М. А. Павлова, М. В. Лысогорская - Волгоград, 2016, 183 с.
6. Югова, М. Р. Воспитание ценностей здорового образа жизни у детей 3 - 7 лет М. Р. Югова. - Волгоград: Учитель, 2016, 137 с.

Канцыр Екатерина Юрьевна

МБОУ гимназия «Лаборатория Салахова», учитель начальных классов

«Структурное содержание финансовой грамотности младших школьников и подходы к ее диагностике»

Начиная с младшего школьного возраста, дети становятся активными участниками финансовых отношений, как в наличной, так и в безналичной форме. Это обуславливает возникновение рисков в финансовых операциях, производимых детьми младшего школьного возраста. При недостаточном уровне соответствующих компетенций по рациональному управлению финансовыми ресурсами младшие школьники могут не только неправильно распорядиться своими «карманными

деньгами», но и подвергнуть всю семью финансовым рискам, став жертвой мошенников или инфантильно распорядившись семейным имуществом. Нивелирование таких финансовых рисков возможно только при достаточном уровне сформированности финансовой грамотности у детей.

Формирование финансовой грамотности младших школьников влияет на профессиональное самоопределение ученика. Изучение основ финансовой грамотности позволяет познакомить школьников с различными профессиональными траекториями, как напрямую связанными с финансовым рынком (банкир, экономист, бухгалтер, финансист, сотрудник в области страхового дела, налогообложения или пенсионного обеспечения и др.), так и в косвенно связанных областях (юриспруденция, предпринимательство, документооборот и др.).

Сказанное обуславливает необходимость формирования финансовой грамотности младших школьников. Однако стоит учитывать, что к школьному возрасту у каждого ребенка есть уже определенные финансовые представления. И поскольку они закладываются еще в дошкольном возрасте (когда дети изучают цифры, начинают пользоваться деньгами, знакомятся с финансовыми отношениями в сюжетно-ролевых играх, активно наблюдают за финансовыми решениями своей семьи) при разных условиях, то их исходный уровень у детей в одной учебной группе/классе разный. Следовательно, педагогу необходимо знать начальный уровень ее сформированности у обучающихся.

Существуют разнообразные подходы к пониманию структуры финансовой грамотности.

В ходе анализа теоретических и методических источников, было установлено, что категория «финансовая грамотность» может быть дифференцирована на уровни или рамки, количество которых в разных методических подходах варьируется от 2-х до 5.

Структуру финансовой грамотности можно представить в виде компонентов и показателей, контекстов, предметных областей (рис. 1).

Д.А. Шевченко и В.А. Давыденко выделяют 4 компонента: организационный и нормативно-правовой, финансово-экономический, технико-технологический и информационный. В своем подходе авторы подразумевают области финансовых

отношений, в которых должен быть компетентен финансово-грамотный человек. В их содержании заложены только знания и навыки получения, применения той или иной финансовой информации применительно к собственным финансовым решениям, в том числе в познавательном аспекте.



Рис. 1. Схематичное представление структуры категории «финансовая грамотность»

Более глубоким, на наш взгляд, является компонентное представление о финансовой грамотности С. Сулеймановой и С.А. Кухар, которые помимо знаний (когнитивный компонент) и навыков (поведенческий компонент) выявляют ценностно-мотивационный компонент. Данная позиция нам близка так как, по нашему мнению, результативность изучаемого процесса невозможна без осознания каждым учеником ценностей и лично значимых мотивов развития собственной финансовой грамотности.

Похожее видение реализовано в системе финансовой компетентности для учащихся школьного возраста, разработанной в 2012-2013 годах в результате реализации проекта «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации». В ней определены знания и понимание, умения и поведение, личные характеристики и установки обучающихся в разных предметных областях финансовой грамотности.

Основой данного подхода является система оценки, представленная в рамках Международной программы по оценке образовательных достижений учащихся PISA. В ней финансовую грамотность оценивают в отдельных предметных областях и

контекстах. Под предметными областями, эксперты PISA, понимают тематические направления из области финансов, которые должны быть освоены обучающимися. Контексты определяют как жизненные ситуации, в которых может быть проявлена финансовая грамотность. Стоит отметить, что в методологии PISA диагностируется познавательная деятельность и стратегии, которые актуализируют знание и понимание обучающимися ситуаций в области финансов.

В результате изучения практического опыта диагностики финансовой грамотности российских экспертов и соотнесения его с подходами к содержательному наполнению финансовой грамотности, нами установлено, что большинство направлены только на диагностику финансовых знаний и навыков, и в меньшей степени ориентированы (или не ориентированы вовсе) на финансовые установки, ценности и познавательную деятельность. Поэтому систематизировав подходы к диагностике финансовой грамотности обучающихся, было определено следующее ее структурное представление и диагностические направления (рис. 2).



Рис. 2. Схематичное представление структуры категории «финансовая грамотность» и методик ее диагностики

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости изучения в диагностических целях таких сущностных характеристик финансовой грамотности как когнитивный, ценностно-мотивационный, познавательно-поведенческий компоненты в определенных предметных областях и контекстах.

Список литературы

1. Образовательные программы и информационные кампании по финансовой грамотности [Электронный ресурс] / Официальный веб-сервер Министерства финансов РФ. – Москва. – 2022. – URL: https://minfin.gov.ru/ru/fingram/arhiv/international_project/directions/programs (дата обращения: 01.11.2022).
2. Плеханова, Е.М. Финансовая грамотность младших школьников: дискуссии о понятии [Электронный ресурс] / Е.М. Плеханова, И.В. Рогач, О.Б. Лобанова, Ю.А. Безруких // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 5. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30146> (дата обращения: 01.11.2022).
3. Сулейманова, С. Формирование финансовой грамотности младших школьников в условиях дополнительного образования [Электронный ресурс] / С. Сулейманова, С.А. Кухар // Вестник ПГТПУ. – Серия № 1. – Психологические и педагогические науки. – 2019. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-finansovoy-gramotnosti-mladshih-shkolnikov-v-usloviyah-dopolnitelnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 01.11.2022).
4. Шевченко, Д. А. О содержании и взаимосвязи понятий «финансовая грамотность» и «финансовая культура» [Электронный ресурс] / Д. А. Шевченко, А. В. Давыденко // Финансовые аспекты модернизации экономики России / Научный редактор Овчинников В.Н. – Ростов-на-Дону: Фонд инноваций и экономических технологий «Содействие – XXI век», 2014. – С. 100-105. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21842554_94492776.pdf (дата обращения: 31.10.2022).

Калинина Наталья Сергеевна, Кониная Татьяна Юрьевна

МБДОУ №48 «Росток», воспитатели

«Помоги мне это сделать самому!»

Когда из земли появляется маленький росток, мы не торопим его, чтоб он поскорее вырос. К солнцу он потянется сам - это заложено в нём изначально. Мы

оберегаем его, создаём благоприятные условия, радуемся и ждём, когда бутон наберёт силу и раскроются его лепестки. Любой садовник знает: дерево вырастет, цветы расцветут. Им не надо мешать. Так и с детьми. Всё случается в свой срок. Надо только не препятствовать этому естественному процессу, а поддерживать, помогать, оберегать.

Из младшей группы в среднюю, оттуда – в старшую, потом в подготовительную. Такой путь дошкольника привычен и понятен - это традиционный путь в системе российского дошкольного образования. Но из любого правила есть исключения. Существует и другой подход к обучению и воспитанию, разработанный на основе метода итальянского педагога Марией Монтессори, который включает в себя развитие детей с особыми образовательными потребностями в условиях разновозрастной группы.

На протяжении пяти лет в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №48 «Росток» функционирует разновозрастная группа компенсирующей направленности детей с задержкой психического развития «Малинка». Группу посещают дети от 3 до 8 лет. Ребята отличаются друг от друга по возрасту и развитию. Они разные и не похожи друг на друга. Такими их создала природа. Важно то, что в совместном воспитании детей разного возраста есть много позитивных моментов.

Создание неповторимой атмосферы дома, семьи и тепла лежит на плечах настоящей команды профессионалов своего дела: воспитатели, учителя - логопеды, учитель-дефектолог, педагоги-психологи, тьютор. Группа чутких, внимательных и неравнодушных специалистов, умеющих применить уникальный многолетний опыт работы с детьми с задержкой психического развития в условиях разновозрастной группы.

Среди детей разного возраста, с определенными проблемами в развитии, ребята будто поднимаются по ступенькам лестницы, ведущей в большой мир. Но все это происходит не само собой, а является результатом повседневной и кропотливой, слаженной работы педагогов, правильной организации жизни и деятельности детей в разновозрастной группе, нуждающихся в особом внимании, терпении и принятии их особенностей и потребностей.

Дети с ЗПР – многочисленная категория, разнородная по всему составу, но преимущественно у таких детей проявляется замедление в развитии познавательной активности.

«Помоги мне сделать это самому!» - основной девиз метода по системе М. Монтессори. Организация предметно-пространственной развивающей среды имеет едва ли ни решающую роль в решении данного вопроса. Эта система предоставляет ребенку свободу выбора; позволяет ребенку развиваться самостоятельно в его собственном темпе, соответственно его способностям и возможностям; использует в основе уникальную, подготовленную педагогическую среду.

Мир вокруг нас наполнен красками, звуками, запахами, вкусами, чувствами и находит свое отражение в многообразии свойств отдельных предметов и явлений. Малышу первоначально сложно ориентироваться во внешнем мире, он старается исследовать, познать, изучить все, что его окружает, и только так получает бесценный опыт и необходимые знания о свойствах предметов и явлений. «Волшебная комната» - именно так называют ребята пространство сенсорной комнаты, где все журчит, звучит, переливается, манит, ненавязчиво заставляет малышей забыть неприятности, успокаивает. Оптимальное комплексное воздействие на все органы чувств и нервную систему, очарование «живой сказки», создающее радостное настроение и ощущение полной безопасности, - все это позволяет говорить об уникальности и ценности для детей разных возрастных категорий и степени отклонений в развитии. Для ориентировки во внешнем мире у человека есть органы чувств и специальные психические процессы: ощущение и восприятие. Ребенок, находясь в постоянном взаимодействии с окружающими предметами, изучает их частные свойства и характеристики, постепенно формируя общие представления о понятиях, что создает предпосылки для становления его собственной картины мира.



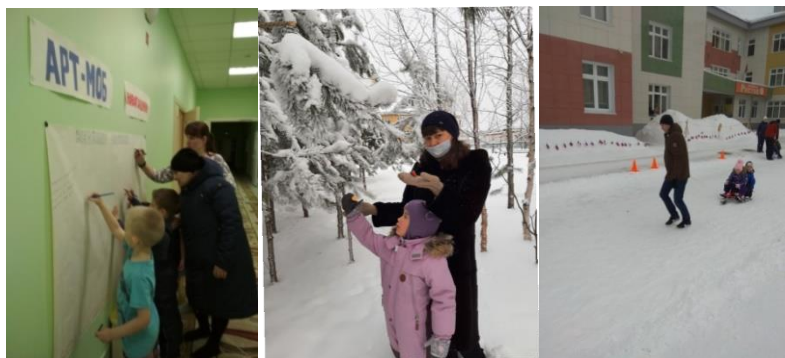
Специалисты детского сада №48 «Росток» четко понимают, как важно, направить бурный поток энергии и эмоций детей с особыми потребностями в нужное русло, своевременно снять мышечный тонус, используя систему рационального и систематического комплекса физических упражнений, включающего подвижные игры на воде для развития внимания, реакции и координации движений у детей с учетом их возраста и особенностей в развитии.



Перенос традиционных занятий в песочницу дает большой эффект для психологической коррекции в работе с детьми ЗПР. У ребят существенно усиливается желание узнавать новое, экспериментировать и работать самостоятельно. Дары Фребеля в песочной терапии помогают в развитии социальных и коммуникативных умений, установление межличностного доверия, развитие эмпатии. Развитие интереса к партнерам по общению. Снижение психоэмоционального напряжения, агрессии, импульсивности, гиперактивности, сенсорного развития, развития мелкой моторики, всех психических процессов: внимания, памяти, мышления, воображения, восприятия; развития познавательно-исследовательской и продуктивной (конструктивной) деятельности; способствуют развитию тактильных ощущений и осязательных навыков, развития логических способностей; помогают детям воспринять абстрактные математические концепции, манипулируя с конкретными геометрическими фигурами, способствуют развитию умений: классифицировать, сортировать, сравнивать, выполнять по образцу, составлять логические цепочки, прикидывать, выполнять простейшие математические действия (сложение и вычитание).



Роль семьи в развитии и воспитании ребенка с ОВЗ очень важна как особый эмоциональный микроклимат, гармоничные взаимоотношения, достаточное общение ребенка с родителями являются важными составляющими для развития. Именно семье принадлежат значительные возможности в решении определённых вопросов: воспитания детей, включение их в социальные и трудовые сферы, становление детей с ОВЗ как активных членов общества. Наиболее интересными и продуктивными формами взаимодействия с семьями воспитанников являются: организация и проведение совместных праздников, развлечений, участие в АРТ-мобах и проектной деятельности.



Участие в проектах и мероприятиях ДООУ, стимулирует родителей, вдохновляет их. Здесь они учатся не только содержательному взаимодействию со своим ребёнком, но и осваивают новые методы и формы общения с ним. Кроме того родители учатся приводить в соответствие возможности ребёнка и свои требования к нему. В результате совместной работы родители видят, что вокруг них есть семьи, близкие им по духу и имеющие похожие проблемы; убеждаются на примере других семей, что активное участие родителей в развитии ребёнка ведёт к успеху; формируется активная родительская позиция и адекватная самооценка.

Условия, созданные в разновозрастной группе для детей с задержкой психического развития, помогают развивать социальные навыки детей, ведь малыши постоянно общаются не только со своими сверстниками, а также учатся понимать и принимать других ребят, вне зависимости от их интересов, навыков и уровня «успешности».

Дети получают «ключик» к своему собственному миру и, направляемые опытными педагогами, учатся быть успешными не только в группе детского сада, но и в реальной жизни.

Список литературы

1. Афанасьева Т.А., Сумнительный К.Е. Я люблю Монтессори - М.: Издат. дом «Карапуз», 2004.
2. Большебратская Э.Э. «Песочная терапия» -Петропавловск, 2010.
3. Дети с ЗПР / Под ред. Власовой Т.А. – М.: Просвещение, 1984.
4. Монтессори. Помоги мне сделать это самому – М.: Издат. дом «Карапуз», 2000.

Киселёва Анастасия Александровна
МАОУ ДО «Центр плавания «Дельфин»,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе
«Практика наставничества в дополнительном образовании»

Получение образования по соответствующей специальности – это еще не все, что требуется для успешной работы в образовательной организации педагогу. Большинству молодых специалистов необходим наставник. Он обеспечивает быструю адаптацию к новому рабочему месту, активное вовлечение в деятельность. Наставничество предполагает индивидуальную работу с молодым специалистом по разработанному плану, индивидуальному образовательному маршруту. При этом перед наставником ставится цель развития у сотрудника специфичных компетенций и необходимых навыков.

Вариант программы наставничества взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист» - это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Проведя исследование, можно заключить, что наставничество стратегически значимый элемент развития педагогических кадров.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития педагогических кадров нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. Разработанная практика заключается в помощи наставника преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные молодыми специалистами в ходе формального обучения, практическим опытом. Отличие наставничества в дополнительном образовании состоит в транслировании ценностей, видения и миссии образовательной организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и молодым специалистом, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Цель наставничества: предоставление поддержки в профессиональном становлении молодого специалиста, создание сильного кадрового потенциала.

Задачи наставничества:

- изучить потребности молодого специалиста в образовательном процессе;

- повысить интерес молодого специалиста к работе;
- ускорить профессиональное становление молодого специалиста;
- создать благоприятный микроклимат в общении с коллегами.

Основные принципы наставничества: обязательность; индивидуальность; непрерывность; эффективность.

Основные направления работы: работа с документацией; работа по самообразованию; психолого-педагогическая поддержка; контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация начинающих педагогов в учреждении, закрепление молодых специалистов в дополнительном образовании;
- высокий уровень профессиональной компетентности молодых специалистов в вопросах педагогики, психологии, физического развития обучающихся;
- обеспечено непрерывное совершенствование качества преподавания;
- создан благоприятный микроклимат в общении с коллегами.

Организация наставничества в образовательной организации

Закрепление наставника за молодым специалистом оформляется целым рядом документов. В частности, это внутреннее положение, приказ о назначении наставника, планы работы, методические указания. Предварительно нужно выбрать наставника, который будет помогать молодому специалисту. Он должен отвечать необходимым требованиям согласно положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ ДО «Центр плавания «Дельфин». В частности, наставник должен иметь высокий уровень профессиональной подготовки, опыт. Важны и коммуникативные навыки, способность поделиться своим опытом. Так как наставничество предполагает индивидуальную работу с педагогом, за одним наставником не рекомендуется закреплять более 2 молодых специалистов. Закреплять наставника за специалистом рекомендуется на срок не меньше года. По итогам работы с наставником молодой специалист составляет отчет о выполненной работе и ее результатах.

Роли педагогов – наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого специалиста можно выделить следующие роли педагогов-наставников: проводник; защитник интересов; кумир; консультант; контролер.

Прежде чем приступить к составлению индивидуального образовательного маршрута, необходимо провести анкетирование с молодым специалистом или вновь принятым сотрудником.

Цель анкетирования - это определение стартового уровня профессиональной подготовки молодых специалистов, начинающих профессиональную деятельность после окончания ВУЗа и направлений деятельности, в которых в первую очередь требуется поддержка и помощь опытного специалиста.

Виды общения при взаимодействии педагога-наставника и молодого специалиста.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми специалистами и вновь принятыми сотрудниками, нуждающимися в педагогическом сопровождении, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие: общение-коррекция; общение-поддержка; общение-снятие психологических барьеров.

Правила общения с молодым тренером-преподавателем.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать: не приказывать; не угрожать; не проповедовать; не поучать; не подсказывать решения; не выносить суждений; не оправдывать и не оправдываться; не ставить «диагноз».

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

- диагностический: для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;

- прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание доверительных отношений, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в сформированных компетенциях молодого специалиста;
- практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;
- Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Перспективный план работы с молодым специалистом. Составление индивидуального образовательного маршрута.

План работы с молодым специалистом оформляется в табличной форме включает в себя комплекс мероприятий, направленных на активное включение в образовательный процесс, анализ учебной программы, выявление трудных тем, систему работы с правилами ведения внутренней документации, составление планов проведения различных этапов учебно-тренировочного процесса, участие в соревновательной деятельности, составе судейской коллегии.

Заключительная часть

Итогом работы наставничества по модели взаимодействия «опытный педагог - молодой специалист» является годовой отчет, в котором описывается заключение о развитии педагогического потенциала молодого специалиста. Для удобства наставника допускается ведение дневника с более подробным описанием текущей деятельности который прикладывается к отчету.

Список литературы

1. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022.
2. Ганчар И.Л. «Методика преподавания плавания: технологии обучения и совершенствования», - Ч. II 2006.
3. Донецкая В.В. Наставничество - путь к успеху молодого педагога / В. В. Донецкая // Практические советы учителю. - 2020.

4. Игнатьева Л.В. Специфика педагогической модели сопровождения профессионального становления молодых специалистов как фактор повышения качества их работы / Л. В. Игнатьева // Мир науки, культуры, образования. - 2018.

5. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т. В. Качина // Методист. - 2022.

6. Рогов Е.И. «Личность учителя: теория и практика» - 1999.

7. Тихомирова Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022.

**Манакова Ирина Владимировна,
МБДОУ №36 «Яблонька», учитель-логопед
«Наставничество, как инструмент подготовки
педагогов к реализации дополнительного образования с детьми ОВЗ»**

Получение детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. Дети с ограниченными возможностями здоровья – это дети, состояние здоровья которых препятствует освоению программ дополнительного образования вне специальных условий обучения и воспитания. В настоящее время в дошкольных образовательных учреждениях введена система инклюзивного образования и дети с ОВЗ находятся в общеобразовательных группах. Так же в дополнительном образовании, воспитанник с ОВЗ может посещать любую дополнительную услугу по интересам. Педагог порой не готов и не компетентен в работе с такими детьми и зачастую сталкивается с трудностями в обучении таких детей. В настоящее время в группу могут попасть обучающиеся с разными нарушениями развития: нарушение слуха, зрения, речи, опорно - двигательного аппарата, интеллекта, с выраженными расстройствами эмоционально - волевой сферы, с задержкой и комплексными нарушениями развития. Таким образом, самым главным приоритетом в работе с

такими детьми является индивидуальный подход с учетом специфики психики и здоровья каждого ребенка.

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что каждый педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставничество является частью системы адаптации и обучения педагогов дополнительного образования, чтобы облегчить вхождение в новые профессиональные и социально - психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

Актуальность данного вида работы в дошкольных образовательных учреждениях в дополнительном образовании для детей с ОВЗ, помимо обучения, воспитания и творческого развития личности, позволяет решать ряд других социально значимых проблем, таких как: обеспечение занятости детей, их самореализация и социальная адаптация, формирование здорового образа жизни. На основе дополнительного образования детей решаются проблемы обеспечения качественного образования по выбору, социально-экономические проблемы детей и семьи, оздоровления российского общества в целом.

В настоящее время существующая система дополнительного образования в дошкольном учреждении большей частью ориентирована на детей «нормы» или одаренных детей. А дети с ограниченными возможностями здоровья испытывают проблемы с получением услуг дополнительного образования, следовательно, система требует своего совершенствования. Авторы в своих статьях рассматривают и развивают дополнительное образование.

В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на должность педагог дополнительного

образования - не имеет опыта работы с детьми ОВЗ и в реальности испытывает большие трудности на занятиях. Даже после прохождения курсов повышения квалификации «Работа с детьми ОВЗ», ему сложно применить пройденную теорию на практике. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой. Поэтому педагоги часто нуждаются в более глубоком знании методик работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в знании их психологии.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности педагогов и специалистов в работе с детьми с ОВЗ, что позволяет педагогу быстро адаптироваться к работе в дополнительном образовании и не боясь трудностей, зачислять в группу детей ОВЗ, избегая момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Новизна (уникальность) представленной практики заключается в реализации практико - ориентированной модели наставничества «Коррекционный педагог, имеющий опыт работы с детьми ОВЗ, – воспитатель, специалист» в дошкольном образовательном учреждении, который сопровождает весь процесс подготовки к дополнительным занятиям. Практическая значимость заключается в том, что обучение под руководством опытного наставника содержит минимум теории и акцентирует внимание на практической стороне труда педагога. Учитель - логопед, учитель - дефектолог, педагог - психолог помогают им углубить теоретические знания и совершенствовать профессиональное мастерство, формировать позитивный опыт решения профессиональных задач.

Данная программа рассчитана на работу с педагогами дополнительного образования, в группу которых зачислены дети с особыми возможностями здоровья (ОВЗ).

При написании данной программы мы исходили из того, чтобы оказать методическую помощь педагогу, специалисту в работе с детьми ОВЗ: повышении уровня организации воспитательно - образовательной и коррекционной

деятельности; индивидуальном подходе на занятиях учитывая потребности каждого воспитанника.

Разработанная программа является одним из методов адаптации к работе с детьми ОВЗ и позволяет ДОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско - родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Педагогу данная программа дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, повысить уровень профессиональной компетентности.

Таким образом, программа позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых в дополнительном образовании ДОО;
- компетентным педагогам передать накопленный опыт.

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов деятельности, которые позволят нам на заключительном этапе работы оценить достижение критериев оценки результатов, выступают:

- мониторинг знаний педагогов;
- анализ данных анкетирования педагогов об удовлетворённости практикой работы с наставником в условиях ДОО и овладения ими навыками
- работы с детьми ОВЗ;
- рост мотивации педагога к дальнейшему совершенствованию в выбранном направлении дополнительного образования;
- мониторинг детей ОВЗ, посещающих услугу.
-

Список литературы

1. Адаптированные дополнительные общеразвивающие программы для

детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов: метод. рекомендации/Департамент образования и молодежной политики Ханты Мансийского автономного округа – Югры, Бюджет. учреждение высшего образования ХМАО-Югры, «Сургут. гос. пед. ун-т; авт. сост. О. Ф. Богатая, Н. Г. Капустина, Н. П. Рассказова. – Сургут: РИО СурГПУ, 2018. – 68 с.

2. Богун, А. Б. Разработка дополнительных общеразвивающих программ с учетом особенностей развития детей с ограниченными возможностями здоровья: методические рекомендации / А. Б. Богун, Л. В. Годовникова. – Белгород, 2015– 66 с.

3. Куприянов, Б. В. Обновление содержания дополнительного образования детей: новый этап / Б. В. Куприянов, С. Г. Косарецкий // Воспитание школьников. – 2017. № 2. – С. 51-58.

4. Максимова, Т. Р. Технологии работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья в системе дополнительного образования / Т. Р. Максимова. – Сургут, 2018. – 42 с.

5. Мигунова, Е. А. Сборник примерных нормативных документов реализации дополнительных образовательных программ в условиях взаимодействия / Е. А. Мигунова, О. И. Мочалова. – Саратов : Государственное дополнительное профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования», 2017.

6. Муллер, О. Ю. Сборник кейсов «Педагог в условиях инклюзивного образования»: практическое пособие / О. Ю. Муллер. – Шадринск: Шадринский дом печати, 2019. – 27 с.

Маяцкая Альфия Амировна

МБДОУ № 14 «Брусничка», учитель- дефектолог

**«Наставничество – основа профессионального роста педагогов
дошкольной образовательной организации»**

Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

По словам Президента, «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя, 2023 год – год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога».

Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала, собственных навыков, а также профессионального становления в определенной сфере. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает молодого специалиста, начинающего педагога. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества.

Становление педагога – достаточно сложный процесс, поэтому наставничеству в нашем детском саду уделяется особое внимание, как одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами. Важно грамотно построить работу с молодым специалистом уже с первых дней его пребывания в образовательном учреждении, для успешного вхождения в профессиональную среду. Помочь начинающему педагогу осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, поэтому за каждым молодым педагогом закрепляется наставник, который всегда готов прийти на помощь. Это позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В учреждении продуктивно функционируют семь групп компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития и детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями). Педагоги – стажисты передают свой многолетний опыт начинающим специалистам.

Целью наставничества является оказание методической помощи и поддержки начинающего учителя-дефектолога в профессиональном становлении.

Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника, поэтому, перед наставником начинающего учителя – дефектолога стоят следующие задачи:

1. Привитие интереса начинающего дефектолога к профессии.
2. Оказание помощи в социально-педагогической адаптации.
3. Изучение нормативно – правовой и текущей документации.
4. Использование коррекционных технологий в процессе образовательной деятельности.
5. Предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий, затруднений в организации коррекционно-развивающих занятий, поиск возможных путей их преодоления.
6. Включение в самообразовательную, исследовательскую деятельность.
7. Стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности.

Несмотря на имеющиеся теоретические знания, полученные в институте, молодые специалисты испытывают трудности в работе с документацией, организацией учебной деятельности, грамотном применении знаний на практике, а также нуждаются в практических советах. Поэтому в работе педагогом – наставником применяются инновационные методики и приемы, активные формы, такие как: практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника, совместное проведение обследования детей, мастер-классы, решение проблемных ситуаций с применением компьютерных технологий, посещение и анализ занятий опытных педагогов. А также транслирование участия в различных конференциях, семинарах, конкурсах, как личного, так и с воспитанниками. С помощью более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности.

Необходимо развивать свой творческий потенциал, находиться в научном и педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы с детьми, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Педагогу – мастеру наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами с начинающим специалистом, повысить уровень профессиональной компетенции, определить новые перспективы в своей педагогической деятельности, а также ощутить свой вклад в профессиональный рост молодого педагога.

Таким образом, благодаря системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных педагогов, складывается положительное отношение к педагогической профессии.

Наставничество в ДОУ способствует:

- повышению качества подготовки и квалификации сотрудников;
- развитию профессиональных компетенций педагога;
- передаче ценного педагогического опыта;
- освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности;
- получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность;
- своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон;
- получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив;
- повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности;
- снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков;
- созданию положительного настроения в профессиональной деятельности;
- освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс;
- укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного педагога, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, различных методических пособий, интернета и других источников информации, но нет ничего лучше, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов – единомышленников разных поколений.

Список литературы

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность — Москва, 2011.
2. Вагин И. О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДООУ. М.2004.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i..stavnik.html>.
5. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. № 4.
6. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. Пособие для воспитателей. – Москва: Айрис-пресс, 2008. — 160 с.

Новожилова Ирина Николаевна

МБОУ СОШ № 19, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

**«Наставничество как условие профессионального становления
молодого учителя»**

Современная школа остро нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных очень быстро реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

Что актуально в работе с молодыми кадрами? Это создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов в нашем образовательном

учреждении. Другой аспект эффективной работы-развитие перспектив профессионального роста педагогов.

В школе сложилась система работы с молодыми педагогическими кадрами. Появление молодежи в школе, конечно, позитивное явление. Они приносят с собой молодой задор, отсутствие стереотипов, энтузиазм и инициативность.

За четыре года, в школу пришли 14 молодых специалистов, среди них учителя начальной школы, английского языка, русского языка и литературы, физической культуры, математики, истории и обществознания.

Начиная профессиональную деятельность в образовательном учреждении, молодой педагог должен свободно владеть педагогическими технологиями такого типа, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, владеть методами и средствами педагогического воздействия, навыками организации различных видов деятельности учащихся, умением связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе, а также преодолевать трудности в общении с обучающимися, родителями, коллегами и администрацией.

Практика показывает, что не все молодые специалисты в состоянии самостоятельно решать поставленные перед ними задачи, и это причина того, что часть педагогов уходят из профессии.

Первое место работы... Возможно, чувствуется неуверенность, дискомфорт. Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители.

В нашей школе накоплен богатый позитивный опыт в работе с молодыми специалистами. Прежде всего, мы красиво встречаем в коллективе. На заседании педагогического совета директор приветствует их, вручает памятки-напутствия, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми педагогами администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы. Стараемся понять, какой помощи потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности.

Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Классные

руководители знакомят начинающих с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению.

Вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя.

Следующим шагом является шаг к мастерству. В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе имеет место наличие педагогических способностей. Они состоят из таких компонентов:

- **дидактичные** – искусство передавать знания в доступной форме;
- **конструктивные** – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;
- **экспрессивные** – умение в своё объяснение включить уместно юмор, шутку;
- **коммуникативные** – правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;
- **способность распределять внимание** – широкий обзор внимания, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;
- **актерские** – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;
- **умение контролировать** все свои слова, поступки, действия, настроение.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя». Эта папка – «настольная книга», в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, нужные в становлении учителя. Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно это становится «центром самообразования» учителя.

В определении правильности выбранного образовательного маршрута важную роль играет как рефлексия, так и самооценка. Это приводит к изменению технологий оценивания, главная задача которых не выявление недостатков, а осознание успешности достижения поставленной цели. При этом оценивание должно не просто фиксировать достижения педагога, но и давать полную информацию о профессиональном развитии, показывая связь между поставленными целями и полученными результатами.

В школе молодого учителя значительное внимание мы уделяем такой форме индивидуальной методической работы как консультации. Молодые учителя получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов уроков, рекомендации. Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от заместителя директора, опытных учителей, классных руководителей.

Важную роль в планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников, участия в работе методических объединений, творческих микро-групп играет диагностика молодых учителей. Через 4 месяца работы молодого учителя администрация школы проводит анкетирование. Результаты анкеты свидетельствуют о том, каких успехов, достижений достиг учитель, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов составляется план самообразования, изучения основных направлений его деятельности.

Стало традицией ежегодно осенью проводить Декаду молодых специалистов, которая включает такие мероприятия:

- Семинар-практикум «Введение и оформление школьной документации»: календарно-тематическое планирование, составление плана-конспекта урока, требования к ведению ученических тетрадей, заполнение личных дел учащихся, составление и написание характеристик учеников;
- Обучающий тренинг «Требования к современному уроку»;
- Конференция «Использование элементов инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе»;
- Открытые уроки молодых учителей;

- Открытые уроки опытных учителей;
- Коллективное обсуждение материалов;
- Коррекционно-развивающие занятия.

Насколько интересные, разносторонние слушатели Школы молодого учителя, настолько разнообразна программа её работы. Это не только лекции и семинары, а и развлекательные мероприятия, экскурсии, конкурсы.

Для развития личности молодого педагога, обеспечения молодого специалиста знаниями и навыками, необходимыми для работы, формирования индивидуального стиля его деятельности и карьерного роста в нашем образовательном учреждении была разработана программа по работе с молодыми кадрами "Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства".

Цель этой программы - разработать современную систему профессиональной подготовки молодого специалиста, апробировать ее в условиях школы и разработать рекомендации для использования в других ОУ.

Реализация программы помогает:

- выстраиванию индивидуального образовательного маршрута педагога;
- психолого-педагогическому сопровождению;
- подготовке кадров к новой системе аттестации;
- оказанию методической поддержки в предметной области;
- осуществлению социального заказа государства, общества, родителей и обучающихся.

Образовательная среда программы выстроена на основе системно-деятельностного подхода, предполагающего постепенное включение практико-ориентированных деятельностных форм. Наша программа позволяет реализовать идею непрерывного образования педагогов, осуществить адресную психолого-педагогическую поддержку каждого молодого специалиста. Программа рассчитана на три года, включает три модуля согласно потребностям молодого педагога и его стажу работы.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам хочется. Но главное, что системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е.

работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

Список литературы

1. Лабунская, Н. Л., Максимова, Н. П., Наумова, В. И., Никонова, Е. П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова // ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
3. Лапина, О. А., Магальник, Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. – М., 2001. – №6.
4. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – М., 1998.
5. Профессиональный стандарт. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013г. №544н. (С изменениями и дополнениями от: 25 декабря 2014 г., 5 августа 2016 г.).

Пермякова Марина Геннадьевна

МБДОУ №14 «Брусничка», учитель-логопед

**«Наставничество как условие становления молодого специалиста в
дошкольном образовательном учреждении»**

«Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему»

В.В. Путин

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие и рост профессионального мастерства педагогических работников. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Программы наставничества подкреплены такими документами, как Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи.

Говоря о наставничестве, вспомнился эпизод из советского фильма «Афоня», где главную роль сыграл Леонид Куравлев. Мастер ЖЭКа Людмила Ивановна прикрепляет подростков-стажеров к опытным сотрудникам. «Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически». Но, как мы видим из фильма, система наставничества в отношении Афони не сработала. То ли стажеры не те, то ли наставник не смог передать свой опыт.

В словаре В.И. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель». Сократ считал, что главная задача наставника – побудить мощные душевные силы ученика.

Суть наставничества и состоит в передаче личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Учитывая коррекционную направленность нашего учреждения (наличие групп компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития, интеллектуальными нарушениями), перед педагогом-наставником молодого специалиста поставлена цель: оказание методической и практической помощи начинающему специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности и определены следующие задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации молодого специалиста; ускорить процесс профессионального становления начинающего

педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2. Оказать помощь в ведении документации, методическую помощь при организации занятий с детьми.

3. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно-образовательной деятельности, а также формами и методами организации работы с родителями.

Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в несколько этапов:

1 этап. Организационно-подготовительный.

Задачи этапа: определение зоны компетентностей, выявление профессиональных затруднений начинающего педагога; разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого по критериям: педагогическое образование, теоретическая подготовка, наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста, ожидаемый результат педагогической деятельности.

Для получения необходимых сведений используются следующие методы: беседы, консультации, обсуждения, практические мероприятия.

2 этап. Практический.

Задача этапа: совместная практическая работа наставника и молодого специалиста.

Содержание этапа: разработка индивидуального плана развития молодого специалиста по данной теме, определение форм, методов работы, изучение нормативной и методической литературы; оказание помощи в организации качественной работы с документацией; в организации диагностических мероприятий; помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказание помощи в составлении плана самообразования; помощь в организации индивидуальной коррекционно-развивающей работы с детьми на коррекционных занятиях с учетом структуры

дефекта детей с ОВЗ; выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Повышение педагогического мастерства происходит через взаимное посещение открытых занятий, мастер-классов, индивидуальное консультирование, трансляция опыта наставника с целью передачи его молодому специалисту.

3 этап. Аналитический.

Задача этапа: подведение итогов и анализ эффективности результатов работы молодого специалиста.

На всех этапах оказывается поддержка молодому педагогу: помощь в проведении диагностического обследования детей, составлении индивидуального образовательного маршрута воспитанников по результатам диагностики; подготовке к проведению родительских собраний, консультаций с родителями; выявлении профессиональных затруднений и определении путей их устранения.

Эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а также тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между наставником, его подопечным и другими сотрудниками, и руководителем. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Для продуктивного общения обязательным условием является наличие эмпатии и рефлексии, а отношения выстраиваются на взаимной расположенности и доверительности.

В заключение хочется отметить, что наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации и позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Таким образом, слаженная полноценная работа наставничества доказала, что творческий союз педагогов даст положительный результат, как в формировании педагогических навыков молодого специалиста, так и в повышении уровня

педагогического мастерства наставника, что в совокупности плодотворно отразится на процессе коррекционной работы с обучающимися с ОВЗ.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244>.
2. Блинова Ю.В. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении / Ю.В. Блинова. – Текст: электронный. – URL: <https://www.prodlenka.org>.
3. Казанцева Н.Ю., Снегирева Н.В. Наставничество молодых воспитателей на муниципальном уровне / Н. Ю. Казанцева, Н. В. Снегирева. – Текст: электронный. – URL: <https://infourok.ru>.
4. Кричевский Б.В., Искусство быть наставником / Б. В. Кричевский // Непрерывное образование. – 2017. – Выпуск 3 (21). – С. 6–7.
5. Работа педагога-наставника с молодым воспитателем в ДОО: план и полезные рекомендации. – Текст: электронный. – URL: - <https://www.akbiz.ru/>.

Рудь Наталья Геннадьевна

МБДОУ №36 «Яблонька», воспитатель

«Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении»

С введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возросли требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Профессионализм педагогов необходим для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Все молодые педагоги, поступающие в дошкольное образовательное учреждение, испытывают различные проблемы: трудности в адаптации к новому коллективу, ведение различных документов, организация учебной деятельности,

написание планов и конспектов, грамотное применение знаний на практике. Исходя из выше сказанного возникла необходимость найти форму работы с молодыми педагогами. Работа начинающих педагогов заключается в ответственном выполнении всех должностных обязанностей вместе с опытными педагогами с многолетним стажем работы. Для максимального результата составляется перспективный план работы воспитателя - наставника с молодым специалистом (таблица 1).

Цель наставничества — помочь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном развитии. Наставничество начинающему педагогу дает возможность заручиться поддержкой более опытного коллеги, повысить его профессиональные компетенции и позволяет передать педагогу – наставнику свой педагогический опыт. Благодаря опытному специалисту молодой педагог на рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Перед наставником ставятся непростые задачи: заинтересовать профессией педагога, ускорить процесс профессионального развития, помочь адаптироваться в новой команде. К педагогу - наставнику предъявляется ряд требований:

- компетентность;
- опыт работы с людьми;
- умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимоуважение, уважительное отношение к мнению доброжелателей).

Наставник — это человек, который заслужил доверие коллектива, способен организовать процесс профессионального развития молодого специалиста, поддержать его стремление к самостоятельной деятельности, имеет желание развивать свои педагогические навыки.

Рекомендуется, чтобы наставник начал свою работу, проведя опрос или собеседование, которое поможет выбрать наиболее подходящие формы работы с молодым педагогом и его содержанием. Наставник, опираясь на данные, полученные в ходе собеседования и наблюдая за работой педагога, составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

Используются различные формы работы, например:

- педагог - наставник предлагает совместно планировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении планирования организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- рекомендует методическую литературу;
- посещает режимные моменты, смотрит на молодого педагога и анализирует их;
- приглашает понаблюдать за его работой;
- организует открытые демонстрации выполнения режимных моментов, организацию прогулок, ООД и других мероприятий с обсуждением увиденного;
- консультации, собеседования;
- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь в подготовке консультативного материала для родителей;
- помогает в самообразовании, подготовке к педсоветам.

Система наставничества успешно применяется в нашем ДООУ длительное время. На протяжении многих лет опытные педагоги учреждения были наставниками для молодых специалистов. Наставники чувствуют большую ответственность за выполнение этой задачи. От этого зависит, прежде всего, будущий профессионализм молодого педагога.

Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника является стажировка. Наставник знакомит молодого специалиста с работой детского сада, с ведением документации, в то же время молодой воспитатель может контролировать выполнение режимных процессов, прогулок, и других видов деятельности. Демонстрация активности осуществляется таким образом, что воспитатель постепенно вовлекается в работу, набираясь опыта.

В дальнейшем молодой специалист изучает не только опыт наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие доклады, привлекают к работе в творческих группах, для подготовки педагогических советов.

По мере того, как молодой специалист начинает больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда - либо. Здесь

важно замечать даже небольшие успехи в разрешении конфликтов, продумывании предварительной работы, игровых приемов. Похвала укрепляет уверенность в себе, повышает интерес к профессии. На последнем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недостатки и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекаются и другие специалисты дошкольного учреждения (логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог).

Таблица 1

Перспективный план наставника – воспитателя с молодым специалистом

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении ООПДО учреждения	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
2.	Организация итоговых мероприятий по теме недели	Мастер-класс	Ежемесячно по теме недели
3.	Планирование. Постановка задач образовательной деятельности, их формулирование с учётом современных требований особенностей детей	Консультация	1,2 неделя месяца
4.	Организация питания, культура питания, КГН	Консультация	ежемесячно
5.	Организация работы по воспитанию культуры поведения у детей	Консультация	ежемесячно
6.	РППС	Консультация	Ежемесячно по теме недели
7.	Родительское собрание. Моделирование педагогических ситуаций	Помощь в организации и проведении собрания. Обсуждение собрания	Октябрь
8.	Изучение методики проведения занятий, утренней гимнастики	Посещение молодым специалистом занятий и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
9.	Проведение утренников	Помощь в проведении	Декабрь
10.	Подготовка конспекта и проведение занятия молодым специалистом	Посещения занятий	январь

		и режимных моментов проводимых молодым педагогом	
11.	Взаимодействие с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей	Февраль
12.	Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместная игровая деятельность)	Март
13.	Использование современных здоровьесберегающих технологий	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника	Апрель
14.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летнему периоду	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.	Май

Таким образом, использование системы наставничества в дошкольном учреждении позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами.

Работа с молодыми специалистами помогает повысить их профессиональную компетентность. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новый взгляд на развитие и воспитание детей.

Список литературы

1. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю.В., Кернер О.А. Журнал «Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт – Петербург, 2018г.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

Сайфулина Тамара Фидарисовна
МБДОУ № 17 «Белочка», воспитатель
«Опыт работы наставника с молодым педагогом»

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возросли требования к педагогу. Период вхождения молодого специалиста в профессию сопряжен с волнением, тревогой, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой специалист как педагог, останется ли он в сфере дошкольного образования. В условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции. 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: «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин. Тема наставничества - одна из главных в Национальном проекте «Образование» и в федеральном проекте «Учитель будущего», по итогам которого к 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года. Система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Начинающие свою работу в ДОУ, молодые специалисты испытывают потребность в консультациях опытных педагогов, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Своевременная поддержка и сопровождение педагогов коллегами, поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить себя этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Цель наставничества: передача опыта, знаний, оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии.

Задачи:

- 1) улучшить качество подготовки новых и опытных сотрудников;
- 2) привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии;
- 3) использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства (Кейс метод);
- 4) способствовать успешной адаптации молодых педагогов;

Наставничество - это форма обучения на рабочем месте, направленная на развитие профессиональных компетенций человека, основанная на доверии и партнерстве. Создание целевой модели наставничества в детском саду позволит создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Кто может стать наставником? Наставник – это педагог, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Важно понимать, что наставник и молодой специалист являются партнерами, соратниками, между которыми устанавливаются взаимовыгодные и продуктивные отношения, основанные на знаниях и опыте.

Наставничество помогает быстрее и легче адаптироваться в должности молодому педагогу, и способствует:

- повышению качества профессиональной подготовки и квалификации;
- позитивному отношению начинающего специалиста к педагогической деятельности в ДОУ;
- уменьшению количества молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Процесс профессионального становления начинающего педагога в ДОУ нелегок, этапы, его становления включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Чтобы вышеизложенные этапы благополучно был реализованы, наставнику необходимо правильно выстроить работу с наставляемым. Рассмотрим подробнее направления работы творческого тандема.

1 этап – адаптационный, это самый сложный этап для молодого педагога: происходит осознание своих возможностей и значимости для детей, родителей, коллег. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит анкетирование с целью выявления недостатков в его умениях и навыках, чтобы разработать программу адаптации, поддерживает педагога эмоционально и предупреждает, какие трудности могут возникнуть у новичка в первое время в работе.

2 этап – основной. Наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества, корректируя профессиональные знания и умения молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. План составляется на определенный период, в нашем случае на год, с указанием необходимых мероприятий, сроков и форматов работы, корректируется при необходимости. Цели и задачи мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа. Необходимо консультирование по работе с документацией, поскольку молодому воспитателю необходимо научиться правильно заполнять документы и планы работы. Для этого наставник обучает его основным

педагогическим технологиям и параллельно подкрепляет их на практике, чтобы воспитатель пробовал их применять. В качестве практики можно проводить:

- обучение на рабочем месте;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом;
- участие в конкурсах педагогического мастерства, аукционах педагогических идей;
- совместные игровые и проектные формы обучения;
- участие в семинарах и обсуждениях;
- участие в коллективных играх и проектах.

Молодой педагог подбирает методики и приемы работы с детьми, в процессе развития профессиональных умений, накопления опыта, формирует свой стиль в работе, изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая мастер-классы, открытые занятия, творческие лаборатории, конкурсы, аукционы педагогических идей, методические объединения воспитателей. Определяется с методической темой самообразования, создает свое портфолио, куда вносит свои педагогические находки, достижения.

В настоящее время популярны такие активные формы работы, которые вовлекают педагогов в деятельность, в диалог, предполагающий свободный обмен мнениями. К примеру, с помощью кейс-метода наставник может выявить актуальные интересы и мотивы молодого педагога, обеспечив тем самым гибкость и пластичность плана работы с ним. Применение Кейс-метода в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, 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.

Далее в течении нескольких лет работы, у молодого педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, появляются собственные разработки и технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый

интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желание повышать квалификационную категорию.

3 этап – анализ результатов работы. Анализ результатов работы рекомендую делать в конце учебного года – по результатам совместного плана на год. На этом этапе происходит выявление динамики профессионального роста на основе мониторинга профессиональной деятельности за весь период работы, наставник анализирует уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению функциональных задач, наставляемый выполняет самоанализ.

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу, он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Список литературы

1. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт. -сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Дудина Е.А. // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49-61.
3. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2 (23). – С. 1.
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.

**Тарасова Елена Викторовна,
МБДОУ №36 «Яблонька», воспитатель
«Первые шаги в профессию - создание пейзажа»**

*«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага
готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому,
что ещё предстоит сделать»*

Н.Н. Бурденко

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога - мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов XX столетия, достигнув расцвета в 70-х годах. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности.



Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности. И педагог - наставник должен помочь молодому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

Многое в работе педагога с детьми, а также во взаимоотношениях с коллегами можно представить в виде холста, на котором постепенно, как под кистью художника, возникает то натюрморт, то пейзаж. Систему работы с молодым начинающим воспитателем можно представить в виде городского пейзажа, расположив на листе бумаге своё виденье.

1 этап. Первые шаги создания «городского пейзажа».

Итак, прежде чем начать «строить» первый дом, необходимо поближе познакомиться с молодым коллегой. Определить, что стало основанием для выбора профессии молодого специалиста, узнать увлечения и интересы. Уточнить о том, каким он видит себя в будущем, какими видит родителей и конечно, что ждёт от детей. Вот теперь можно приступать к созданию полотна и как художник делать эскиз.

Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого воспитателя – это его профессиональные качества:

- понимание современных задач учреждения;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребёнка;
- умение создавать и обогащать культурно - информационную и предметно - развивающую образовательную среду;
- умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их

результативность;

- способность к самообразованию.

Перед наставником встаёт нелёгкая задача – помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития современного дошкольного образования, обеспечивая сохранение самооценности, неповторимости дошкольного периода детства.

2 этап. «Закон перспективы», или применяем знания на практике.

Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную образовательную программу дошкольного образования учреждения и узнать возрастные и индивидуальные особенности детей группы, познакомиться с родителями, после чего можно лёгкими мазками писать следующие здания совместного «художественного полотна».

3 этап. «Линия горизонта» или аналитический этап.

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы при создании пейзажа, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- Все ли поставленные задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?
- Какие задачи в течение года были трансформированы?
- Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе молодому педагогу даются советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

Исходя из опыта педагогической деятельности, можно определить, что в своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней:

I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2-й - 5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, приобретение авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Список литературы

сновы социального наставничества»: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В – д.пс.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014 г. – 127 с.

асюк, В. С. Психолого-педагогическое сопровождение развития детей-сирот / В. С. Басюк // Сборник научных трудов по итогам Всероссийской конференции «Психология развития и образования: теория и практика». – Иркутск, 2009. – С. 217-222.

ое будущее. Социальное наставничество. Наставничество в образовании. Интернет источник: <http://моебудущее.рф/>

аставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. 0 М.: Рыбаков

Фонд, 2016. – 153 с. - URL:

«Технологии, формы и методы работы наставничества в дошкольной образовательной организации»

В соответствии со стратегическими ориентирами развития образования в ХМАО – Югре на 2018 – 2025 годы и на период до 2030 года и приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)», вступивший в силу с 1 января 2015 года педагог (воспитатель, учитель) должен обладать компетенциями, условно разделенными на три пространства деятельности:

- общепедагогическая функция. Обучение;
- воспитательная деятельность;
- развивающая деятельность.

В каждом из трех пространств деятельности конкретизируются «трудовые действия», «необходимые умения», «необходимые знания» и «другие характеристики». Педагоги со стажем уже ознакомились с содержанием данного документа, многие из них провели самообследование собственной компетенции в соответствии с разделами приказа и наметили пути его профессионального развития на ближайшее время.

Как же быть молодым специалистам? Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью в его личностном и профессиональном развитии. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Основная роль в этом аспекте отведена наставнику. Одна из основных функций наставника – оказание помощи в организации педагогического процесса помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Этапы вхождения начинающего воспитателя в

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» педагогическую среду, его адаптация в коллективе будет успешней, если четко продуманы и спланированы технологии, формы и методы работы наставника с ним.

Наставническая деятельность может быть реализована с помощью широкого арсенала средств:

В рамках *проектной технологии*, наставник рассматривает деятельность педагога по достижению своих профессиональных целей как его проект. Этот проект включает в себя аналитическое обоснование, цели, содержание и план действий по его реализации. Педагог выявляет желательные направления получения результатов поставленных задач, обосновывает свой выбор, устанавливает, чего не хватает для их реализации. При разработке проекта педагог под руководством наставника включается в оценку и анализ собственных способностей и возможностей.

Одним из средств фиксации результатов реализации проекта является портфолио педагога, наиболее полно отражающий этапы движения педагога к цели, а также выполняющий рефлексивную функцию, помогающую анализировать и обосновывать верность принятых решений и их изменение. Технология работы с портфолио педагога является эффективной технологией, поддерживающей компетентностно-ориентированный подход. Кроме «накопительной», портфолио реализует ряд других функций: выполняет модельную функцию, отражая динамику развития педагога, его отношений, результатов его самореализации; демонстрирует стиль, свойственный педагогу, показывает особенности его общей культуры.

Информационные технологии. Целью, таких технологий является формирование информационной культуры педагогов, для развития умений использовать информационные технологии в воспитательно-образовательном и коррекционно-развивающем процессе.

Еще одной технологией, на которую в своей работе может опираться наставник, является *активизирующая* технология. Данная методика основывается на рассмотрении педагога как потенциального субъекта процесса собственного самоопределения. Задача наставника будет состоять в том, чтобы с помощью различных активизирующих методик, включая диагностические, игровые и когнитивные, развить качества субъекта и сформировать мотивационную,

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ»
практическую и информационную готовность к решению проблем профессионального самоопределения.

Выбор технологий работы определяется развитостью в педагоге качеств субъекта собственного развития. С педагогом, способным самостоятельно работать над своими проблемами, можно ограничиться разовыми консультациями.

Рассмотрим кратко содержание некоторых основных форм сопровождения начинающих педагогов.

Индивидуальная консультация (беседа) является индивидуальной организационной формой сопровождения и представляет собой обсуждение с наставником значимых вопросов, связанных с личным и профессиональным развитием педагога. Индивидуальные беседы позволяют организовать процесс сопровождения более целенаправленно, эффективно, повысить активность каждого начинающего педагога. Целью беседы и является прежде всего активизация каждого педагога с учетом именно его способностей, особенностей его характера, навыков общения и т.д. на дальнейшую профессиональную деятельность.

Групповая консультация наставника

В рамках таких групповых занятий (так же, как и на индивидуальных консультациях) наставник одновременно осуществляет несколько видов работы: *мотивационную, коммуникативную и рефлексивную.*

Мотивационная работа наставника заключается в определении уровня мотивации педагога на развитие своего потенциала; в соотнесении различных ожиданий педагога, его приоритетов и целей в построении своей индивидуальной программы профессионального роста.

Коммуникативная работа наставника направлена на обеспечение обратной связи в группе и ее результативности; умения вести диалог, так как для эффективного проведения консультации важны как совместная работа педагога и наставника, так и взаимодействие педагогов между собой.

Рефлексивная деятельность наставника направлена на обеспечение понимания в группе, своевременную организацию конструктивной критики и поиск коллективного решения.

Семинар наставника

Семинар наставника предполагает активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей. Это открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения, направленное на приобретение опыта использования модельных и нестандартных ситуаций в педагогической деятельности.

Семинар также имеет своей целью оживить и разнообразить образовательный процесс, активизировать педагогическую деятельность, вызвать проявление творческих способностей, побудить к применению теоретических знаний на практике. В роли ведущих семинара выступают наставники, осуществляющие сопровождение.

Тренинг

В последнее время тренинги всё активнее применяются наставниками как одна из эффективных форм организации сопровождения. Тренинг официально определяется как «форма практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития конкретных компетентностей, формирования конструктивного поведения». Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же в ходе тренинговой работы.

В наставнической деятельности чаще используются коммуникативные, мотивационные тренинги. На начальном этапе работы с педагогами наставником часто применяются социально-психологические тренинги, направленные на сплочение группы начинающих педагогов, выработку доверия, приобретения уверенности в себе, навыков сотрудничества и самоопределения.

Образовательное событие

Данная форма наставнического сопровождения имеет сутью и целью развитие образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» профессионального роста и проектов. Особенности ее организации и проведения, следующие:

- образовательное событие соответствует культурному образцу («праздник», «экспедиция», «инициация», «карнавал», «аукцион» и т.д.);
- оно тесно связано с другими элементами и историей жизни коллектива, участников; имеет, с одной стороны, развернутый этап подготовки, с другой, – привлекательную перспективу;
- оно включает различные виды деятельности и позиции;
- кроме самих педагогов, в нём принимают участие другие интересные, привлекательные, успешные люди («лидеры», «авторы», «эксперты» и т.п.);
- в ходе события возможна и уместна коммуникация, импровизация, проба.

Выбор конкретных форм, методов и технологий наставнической работы является строго индивидуальным выбором наставника и зависит от личностных и профессиональных качеств как наставника, так и начинающего педагога.

Список литературы

1. Айзенберг А.Я. Самообразование: история, теория и современные проблемы. М., 2018.
2. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. тр. – Воронеж, 2001.
3. Жилина М.Ю. Образовательное событие: варианты прочтения // Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: Материалы Всероссийского научно-методического семинара. – М.: АПК и ППРО, 2018.
4. Инновационная образовательная модель «Школа эффективного взросления» / Под ред. Мухи Н.В., Антропянской Л.Н., Шарабуровой Е. . – Томск, 2017.

Электронные информационные ресурсы:

1. Информационные ресурсы Минобрнауки РФ: [http: // www.ed.gov.ru](http://www.ed.gov.ru)
2. Информационные ресурсы ИПОП «Эврика»: [http: // www.eurekanet.ru](http://www.eurekanet.ru)

3. Информационные ресурсы Межрегиональной Тьюторской Ассоциации:

<http://www.thetutor.ru>

Шлык Оксана Анатольевна

МБДОУ №26 «Золотая рыбка», воспитатель

«Реверсивное наставничество. Новый формат – новые идеи!»

«За каждым успешным человеком в любой сфере

деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник»

Сергей Кириенко - российский государственный деятель

Мало быть опытным педагогом, необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы. И одной из форм такой работы с молодым специалистом является реверсивное наставничество. Для меня - это дорога с двухсторонним движением, когда стажер и наставник могут учиться друг у друга. Начиная работать с молодым специалистом, выявили направления, которые требовали к себе повышенного внимания. С моей стороны - это недостаточные знания в области информационных технологий для взаимодействия с родителями и при организации образовательной деятельности. У молодого специалиста – практическое применение знаний при использовании игровых технологий и при организации взаимодействия с родителями воспитанников. Наметили для себя цель, разработали план сотрудничества.

Цель: устранение пробелов в профессиональном развитии педагогов посредством реверсивного наставничества.

Свою работу мы начали с выстраивания эффективной модели взаимодействия с родителями и разработали методические материалы, провели родительские собрания в форме конкурсов, мастер – классов, круглых столов. Благодаря взаимному сотрудничеству молодой специалист приобрел опыт работы с родителями. Научился выстраивать структуру родительских собраний, использовать различные формы и методы общения так, что родители из «зрителей» и «наблюдателей» стали

активными помощниками и участниками встреч. Я же в свою очередь благодаря знаниям молодого специалиста усовершенствовала свои умения по работе в информационной среде. Был создан сайт для работы с родителями, который стал «шкатулкой» интересных идей и предложений. Заинтересованность родителей заметно выросла. Поднимались интересные темы, рассматривались и решались проблемы. Моя работа с родителями стала намного продуктивнее. Для повышения педагогического мастерства при реализации проекта, работая с игровыми технологиями «Фребеля», «Марии Монтессори», «Воскобовича», я обозначила те, которые продуктивно помогают при проведении занятий по развитию логического мышления и развитию речи, это «Игры на классификацию», «Математические корзинки», «Конструктор букв», «Теремки Воскобовича». Этим я и поделилась со своим молодым коллегой, которая успешно стала применять их в своей работе при проведении занятий. В свою очередь знания молодого специалиста позволили мне научиться создавать виртуальную доску¹, которая стала для меня универсальным средством при проведении занятий с детьми. Занятия стали увлекательными, насыщенными, яркими.

Весь творческий процесс нас так воодушевил, что мы решили пойти дальше. Совместно с молодым специалистом была создана общеобразовательная программа «Будущий первоклассник», которая в настоящий момент уже 2-ой год успешно реализуется и пользуется большим успехом у детей и родителей.

Наша программа принимала участие в муниципальном конкурсе «Мастерство без границ», в котором заняла 1 место.

Темп современного мира сейчас настолько высок, что приходится осваивать новые технологии, понятия и термины. Молодой специалист открыл для меня диаграмму связей, или ментальную карту², которая дала возможность эффективно проводить мозговые штурмы, составлять конспекты при организации взаимодействия с родителями и педагогами.

¹ Сервис паблик, который дает возможность разместить свой материал на доске, загрузить документы, изображения, видео.

² Системные связи между целым и его частями.

Благодаря тому, что была выстроена эффективная модель взаимодействия с родителями наблюдается положительная динамика (приложение 1).

Уровень активности и вовлеченности родителей повысился, как у молодого специалиста, так и у меня.

Нас педагогов всегда очень радуют достижения воспитанников и в результате того, что в работе применяются и используются игровые технологии и виртуальное пространство, многие воспитанники стали участниками и победителями в различных конкурсах. Хочется отметить особо значимые успехи: призеры Регионального творческого конкурса «Край родной - моя Россия. Край родной- моя Югра», победители Всероссийского конкурса «Талантливые дети России», победители Всероссийской олимпиады для дошкольников по математике и развитию речи.

Постоянно совершенствуя уровень своего профессионализма, мы принимаем участие в конкурсах различного уровня: Всероссийский конкурс лучших практик реализации программ наставничества «Вперёд и вместе», победители в IV Всероссийском Педагогическом конкурсе «Моя лучшая методическая разработка», Всероссийского конкурса «Лучший сайт педагога», Муниципального фестиваля проектов «Есть такая профессия».

Исходя из выше изложенного хочу сделать вывод - дорога с двухсторонним движением, а именно реверсивное наставничество, позволило устранить пробелы в профессиональном развитии педагогов – стажистов и молодых специалистов.

Мы, стажисты учимся у молодых, а стажеры учатся у нас. Есть закон Бумеранга – все возвращается! И как сказал наш замечательный поэт Андрей Вознесенский: «Чем больше другим отдаешь – Тем больше тебе остается!»

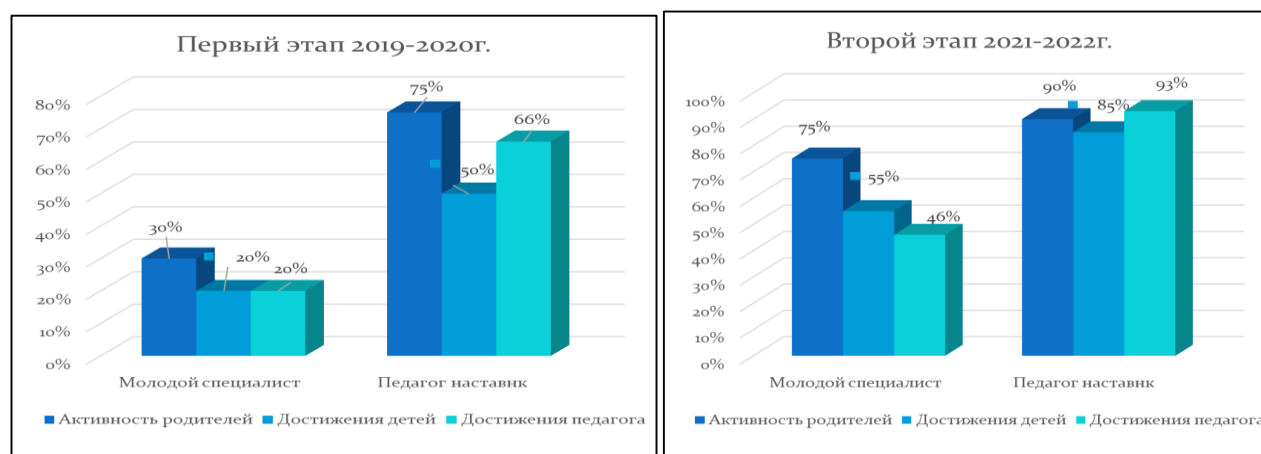
Список литературы

1. Александров Е.Л. Интернет - легко и просто! Популярный самоучитель. Методическое пособие.
2. Будилов В.А. Основы программирования для Интернета, учебное пособие.

3. Доронова Т.Н., Соловьева Е.В., Жичкина А.Е., Дошкольное учреждение и семья – единое пространство детского развития: методическое руководство для работников ДОУ.
4. Кузнецов М.В., Симдянов И.В. РНР. Практика создания Web-сайтов: учебное пособие. М.В. Кузнецов, 2-е издание.
5. Нартова-Бочавер С. Психология личности и межличностных отношений.
6. Развивающие игры В.В. Воскобовича в работе с детьми дошкольного и младшего школьного возраста.

Приложение 1

Динамика взаимодействия с родителями



Широкова Светлана Александровна, Унитицкая Айгуль Ранифовна

МБДОУ № 22 «Сказка», заместители заведующего по УВР

«Профессиональная компетентность педагога-наставника дошкольного образования к исследовательской деятельности»

Система Российского образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – педагоге-наставнике. Именно педагог-наставник является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений. И для успешного введения в

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» практику различных инноваций, для реализации в новых условиях, поставленных перед ним задач педагог-наставник должен обладать необходимым уровнем и профессиональной компетентности, и профессионализма.

Наряду с профессиональной компетентностью в образовательной практике достаточно широко стали использоваться термины «профессиональная компетенция», «ключевые компетенции».

Профессиональная компетенция характеризуется как общая способность специалиста мобилизовать свои знания, умения, а также обобщённые способы выполнения действий.

В научной литературе имеются различные подходы к структурированию профессиональной компетенции.

Э. Ф. Зеер приводит пять ключевых компетенций, которыми придаётся особое значение в профессиональном образовании Европейского сообщества: социальная компетенция – способность взять на себя ответственность, совместно вырабатывать решение и участвовать в его реализации, толерантность к разным этнокультурам и религиям, проявления сопряжённости личных интересов с потребностями предприятия и общества; коммуникативная компетенция, определяющая владение технологиями общения устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Интернет; социально – информационная компетенция - готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию; специальная компетенция – подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных действий, оценке результатов своего труда.

По мнению академика РАО И. А. Зимней, «компетенции – это некоторые внутренние потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как активных деятельностных проявлениях...».

С позиции деятельностного подхода компетенция рассматривается как функциональная система психики, обеспечивающая человеку способность решать задачи определённого типа на уровне предъявленных к их решению требований. Компетенция – это интегративное психическое образование, включающее в себя как знания, необходимые для решения соответствующего типа задач, так и умения ставить задачи данного типа, планировать их решение, выбирать и применять адекватные средства решения, оценить результаты действий. Сформировать компетенцию – значит сформировать соответствующую функциональную систему психики как целостное интегративное образование. В содержании каждой компетенции В.С. Лазарев выделяет четыре компонента: когнитивный, ориентировочный, операционный и опыт. Когнитивный компонент компетенции включает в себя комплекс знаний, владение которыми необходимо для решения соответствующего типа задач. Ориентировочный компонент включает в себя способы постановки, планирования и решения этого типа задач и оценки результатов решения. В операционный компонент входит владение методами выполнения действий, требующихся для решения задач данного типа. Опыт – это компонент компетенции, благодаря которому другие её компоненты оказываются интегрированными в способ решения задач соответствующего типа.

Важной составляющей профессиональной компетентности является готовность молодого педагога к исследовательской деятельности. Под исследовательской деятельностью понимаются оригинальные разработки в области естественных или социальных наук, культуры или образования, предполагающие тщательные, упорядоченные изыскания, зависящие от характера и условий поставленной проблемы.

Исследователь, организуя и проводя свои изыскания, выполняет две основные функции: во – первых, систематизирует, аккумулирует знания, накопленные человечеством, во – вторых, познаёт новое неизведанное, что пополняет науку. Эти функции остаются актуальными во все времена, изменяется лишь их содержание по мере изменений, происходящих в общественной жизни, изучаемых научных проблемах, методах работы. Для реализации названных функций исследователю

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ»
необходимо обладать рядом качеств, создающих прочный фундамент его личностного и профессионального роста.

Научно – исследовательская деятельность – исключительно напряжённый, творческий труд, который требует полной самоотдачи, упорства, терпения, самоотверженности, творческого мышления, основанного на чувстве нового, стремлении познать неведомое.

К важным профессионально - личностным характеристикам молодого педагога – исследователя следует отнести:

- оптимизм – веру в возможность улучшить положение, определить оптимальные варианты творческого развития обучающихся;
- гуманизм, предполагающий доброту, отзывчивость, сердечность к людям, исключая злую иронию, оскорбления и унижения человека;
- справедливость, уравновешенность, терпимость, сдержанность, самообладание;
- умение вести исследовательскую работу честно, согласуясь со своей совестью;
- требовательность к себе и людям, то следование нормам морали, добросовестное исполнение своего профессионального долга;
- общительность и коммуникабельность, поскольку проведение педагогического эксперимента требует организации педагогического взаимодействия с обучающимися.

Все названные профессионально значимые личностные качества определяют авторитет исследователя, слагаемыми которого являются: глубокие разносторонние специальные знания; владение профессиональными и исследовательскими навыками; наличие психолого-педагогических способностей; общая педагогическая культура; умение общаться с людьми; поведение в соответствии с нормами профессиональной этики. Уровень их сформированности во многом зависит на успешность профессиональной деятельности педагога и обеспечивает развитие отечественной системы образования.

Список литературы

1. Зеер Э.Ф. ключевые компетенции, определяющие качество образования / Образование в Уральском регионе: научные основы развития: Тезисы докладов II научно – практической конференции. – Екатеринбург: Изд – во Рос.ь гос. проф. – пед. Ун – та. – 2002. – Ч. 2. – С. 23-25.
2. Зимняя И. А. Педагогическая психология: Учебник для вузов. – 2 – е изд., перераб., испр. И доп. – М.: Логос, 1999. – 476с.
3. Лазарев В.С. Концептуальная модель формирования профессиональных умений у студентов [Текст] / В. С. Лазарев// Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2011. – № 2 (13). – С.5-13
4. Занина Л. В., Меньшикова Н. П. Основы педагогического мастерства. Ростов н/Д: Феникс, 2003.162с.

Шипилова Елена Алексеевна

**МБОУ СОШ №1, учитель биологии, педагог дополнительного
образования**

**«Использование технологии наставничества при реализации
дополнительной образовательной программы
«Основы медицинских знаний и экологии человека»**

Целью национального проекта «Образование» является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Большую роль в реализации проекта «Образование» играет наставничество, которое рассматривается как перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Долгое время мы жили в устойчивом предсказуемом мире В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к

нестабильному и неоднозначному миру, в котором помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки, то есть способность ставить цели и достигать их, способность к саморефлексии, способность брать ответственность и делать выбор, владеть собой, справляться со стрессом. Окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех.

Следуя тенденциям, российские школы меняют стиль работы. Постепенно уходит в прошлое образовательная модель, в которой учитель транслирует информацию, а ученики запоминают ее и воспроизводят в точках контроля. Образование стремится к модели в которой предусматривается постановка персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний, а педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

В современной школе учитель-наставник не только помогает повысить успеваемость и мотивацию учеников, разобраться в себе и побороть страхи, но также выбрать будущую профессию, часто совмещают функции психолога и куратора. Они создают индивидуальный трек обучения, поддерживают мотивацию учиться и помогают повзрослеть и принять решение о будущей профессии.

Особенно эффективна реализация наставничества в объединениях дополнительного образования, где акцент делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и несвязанное с официальными отношениями которое позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на ребёнка.

В нашей школе несколько лет реализуется дополнительная образовательная программа «Основы медицинских знаний и экологии человека» и функционируют два объединения дополнительного образования эковолонтерский отряд «Муравейник» и отряд волонтеров-медиков «Экоздрав».

На занятия объединений приходят дети разных возрастов, но с одними интересами. Это школьники, которым нравятся биологические науки, медицина,

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» экология. Кроме того, они равнодушны к своей школе, к родному городу, «близко к сердцу» принимают его проблемы, проблемы жителей и хотели бы быть полезными.

В руководителе объединения ребята видят не столько учителя, сколько старшего товарища, советчика, который помогает разработать траекторию самореализации. Большое значение для ребят среднего звена имеет общение со старшеклассниками. В полной мере реализуются возможности наставничества в модели «ученик-ученик».

Члены объединения совместно с руководителем разрабатывают различные проекты по экологии и здоровьесбережению, в которых каждый ребенок выполняет свою роль, может проявить свою инициативу или просто выполнять действия по рекомендации старших товарищей и научиться чему-то новому.

Например, очень популярным в школе среди школьников стал проект «Здоровое сердце». Он разработан ребятами волонтерского отряда «Экоздрав» по запросу учащихся, интересующихся медициной. Эколого-профилактическая акция «Здоровое сердце», посвящена формированию у учащихся экологически рационального поведения, предупреждающего сердечно-сосудистые заболевания. Так же она имеет и экологическую составляющую: для реализации проекта выращиваются саженцы лекарственных комнатных растений – алоэ, каланхоэ и др, привлекая участников к выращиванию растений, как средству снижения парникового эффекта.

Старшеклассники-наставники организуют несколько групп по 2-3 человека и выполняют следующие действия:

- ведут опрос участников акции по вопросам анкеты об образе жизни участника и измеряют артериальное давление участника;
- на основе ответов на вопросы и показаний тонометра определяют риск возникновения или признаки наличия сердечно-сосудистых заболеваний;
- дают полезные советы о правильном питании, о здоровом образе жизни, о вреде курения, как источнике риска сердечно-сосудистых заболеваний,

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» необходимости консультации врача, регулярном наблюдении за артериальным давлением и др.

- дарят саженцы лекарственных растений, дают рекомендации по агротехническим приёмам выращивания таких растений, при запросе;
- снабжают памятками и буклетами о профилактике сердечно-сосудистых заболеваниях, о вреде алкоголя и курения, о двигательной активности.



Эффективно использование технологии наставничества и в работе с учащимися с низкой учебной мотивацией, с целью ее повышения и решения проблем с учебой.

Примером такого проекта является социально-экологический проект «Зеленое окно», его главная цель. - воспитание у школьников потребности выращивать растения, которые являются источниками кислорода на Земле и важной частью живого мира. Целевой аудиторией проекта являются учащиеся 6-7 классов с низкой учебной мотивацией, неуспевающие по предмету биология и их родители.

Всем известна фраза: «Каждый человек должен посадить дерево...». Однако, в условиях современного города посадить дерево совсем не просто, а в целях безопасности детей воспитание любви к природе часто сводится только к словесным призывам. Проект «Зеленое окно» позволяет привлечь детей к посадке растений совместно с их родителями. Что бы заинтересовать школьников, традиционные комнатные растения предлагается заменить культурными- томатами, перцами и огурцами. Кроме того, этот проект создает условия для более тесного сближения семей. Появление общего дела, выращивания в квартире интересного и необычного растения, и даже получить урожай, позволяет родителям и детям больше общаться и лучше понимать друг друга. Все участники проекта обучаются своими наставниками агротехническим приемам выращивания растений, они выполняют задания своих

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» наставников, у них повышается самооценка, уверенность в себе и, как следствие - учебная мотивация.

На первом этапе проекта участники, познакомившись с агротехническими приемами семенного и вегетативного размножения растений, вырастили около шестидесяти саженцев томатов, перцев и огурцов, садовой земляники, луковицы репчатого лука. В течение нескольких месяцев ребята за растениями, постигая секреты ухода за ними: правильного полива, подкормки ухаживали овощных культур.



Главным мероприятием проекта стала социально-экологическая акция «Зеленое окно», которая проводилась совместно с родителями. Ребята-наставники со своими воспитанниками предлагали родителям поучаствовать в небольшом социологическом опросе,

который показал, что родителям хотелось бы больше времени проводить со своими детьми, что им хотелось бы видеть своих детей, не уткнувшимися в телефоны и компьютеры, а занимающихся каким-нибудь полезным делом. Вот таким делом и предлагали заняться родителям вместе с дочками и сыночками юные экологи. Каждому родителю ребята дарили саженцы культурных растений, рассказывали о приемах их выращивания в условиях квартиры. Более подробную информацию можно было получить из настенных газет. Родители с удовольствием брали саженцы и обещали продолжить их выращивание с детьми в квартирах или на дачах. Семьи вели дневники описания этапов роста растений, делились своими впечатлениями с учителем биологии и получали пятерки. К концу года многие ребята значительно повысили таким образом оценки по биологии.

Проекты «Здоровое сердце», «Зеленое окно» являются призерами и победителями городских и районных конкурсов «Марш юных экологов», «Лучшее экологическое объединение», «Моя школа- территория здоровья», «Я гражданин

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» России». Несомненно, именно использование технологии наставничества способствовали их успешной реализации.

Очень эффективно наставничество при работе с одаренными детьми. Если ребенок успешен в какой-то области, занимается исследовательской деятельностью, то между ним и учителем создается особая доверительная атмосфера. Учитель-наставник разрабатывает совместно с ребенком индивидуальную траекторию, позволяющую расширить образовательное пространство.

Примером такого сотрудничества является исследовательский проект «Моя экологическая тропа или «В поисках Венереного башмачка». Учитель – наставник и пятиклассник разработали маршрут изучения растений и грибов пригородных лесов. Совершая ботанические экскурсии по этому маршруту вместе с родителями мальчик обнаружил редкие растения и грибы. Эти находки были описаны в Атласе редких и исчезающих растений и грибов пригородных лесов Сургута. Эта работа представлялась на городском и Всероссийском соревновании «Шаг в будущее. Юниор» и получила первое и второе место соответственно.

Бесспорно, наставничество как эффективная образовательная технология должна стать одной из ведущих в деятельности современного педагога.

Список литературы

1. Национальный проект «Образование». URL: [UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf](https://uug1ercowtjfofcsqdlslxc8oPFDkmBB.pdf) (government.ru) (дата обращения: 12.05.2023)
2. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки /Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

«Нетрадиционные технологии, приемы, методы коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ в работе молодых специалистов»

В образовательной организации специфика работы учителя-логопеда предполагает оказание помощи разным категориям детей с ограниченными возможностями здоровья. Учитывая основные затруднения молодого педагога, связанные с подбором и применением эффективных приемов работы, особое внимание наставник должен уделять обучению его навыкам профессиональной деятельности. Необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность молодого педагога. Обобщение и передача опыта, наработанных практических навыков в коррекционно-развивающей деятельности позволит молодому педагогу создать свой собственный банк научно-методических и мотивационных условий для профессионального роста, а также будет способствовать более легкой адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности.

В настоящее время в образовательный процесс для активного включения детей с ОВЗ, внедряются современные нетрадиционные формы работы. Эти формы работы принадлежат к числу эффективных средств работы, применяемых в коррекционной педагогике и помогают достигнуть максимально возможных успехов в преодолении не только познавательных и речевых трудностей, но и общему развитию детей. Неоспоримым преимуществом также является и то, что их применение направлено на включение в работу всех анализаторных систем. Разнообразные нетрадиционные методы и приемы предотвращают утомление, поддерживают познавательную активность детей и повышают эффективность работы с детьми в целом.

Особого подхода требует организация логопедической деятельности детей с нарушением речи. Зачастую недостаточно владения только методикой коррекции речи для получения желаемого результата. И поэтому учитель-логопед вынужден искать другие методы и приемы для эффективной работы с ребенком. Давно отмечено, что

уровень развития речи детей находится в тесной взаимосвязи с формированием пальцевой моторики рук. Поэтому можно использовать на своих занятиях метод, который называется «биоэнергопластика». А что же это такое? Биоэнергопластика – это соединение движений артикуляционного аппарата с движениями кисти рук. Совместные движения рук и артикуляционного аппарата, если они пластичны и свободны, содействуют активизации естественного распределения биоэнергии в организме. Под влиянием подобных тренировок отмечаются положительные структурные изменения в организме: синхронизируется работа полушарий головного мозга, развиваются способности, улучшается память, внимание, мышление и речь. Биоэнергопластика улучшает психологическую базу речи, совершенствует моторные возможности ребенка, способствует коррекции звукопроизношения и фонематических процессов. С помощью биоэнергопластики укрепляются мышцы языка и губ, развивается подвижность всего артикуляционного аппарата, формируется координация движений мелкой моторики. Посредством этого метода усиливаются импульсы, которые идут от языка до коры головного мозга, что существенно упрощает постановку и введение звуков в речь.

Процесс обучения не может проходить без игры, так как игра является ведущим видом деятельности в дошкольном возрасте. Тактильные ощущения, мелкая моторика, мыслительные операции развиваются в детской игре. Работа с ребенком должна быть игровой, динамичной, эмоционально приятной, неустойчивой и разнообразной.

Одним из таких приемов является использование интересных камешков «Марблс». «Марблс» – это камешки (шарики) сплюснутые овальной или круглой формы. Они могут быть сделаны из глины, дерева, пластика или чаще всего из стекла. Они имеют разнообразные оттенки, цвета, красота которых завораживает настолько, что и взрослым, и детям хочется к ним прикоснуться, подержать в руках. А главное их предназначение это веселые, полезные и простые игры. Камешки «Марблс» можно использовать с 2-3 летнего возраста. Но важно помнить, что детки младшего дошкольного возраста могут свободно брать в их рот, поэтому рекомендуется использовать более крупные «Марблс» и обязательно играть под присмотром взрослых. Главная цель использования камешков «Марблс» на логопедических занятиях - это

развитие мелкой моторики рук в сочетании с речевыми задачами (обогащение и актуализация словаря, упражнение в употреблении предлогов, наречий, прилагательных, глаголов, закрепление знаний цветов, автоматизация и дифференциация поставленных звуков, формирование звукового – буквенного анализа и синтеза, формирование слогового анализа и синтеза и т.д.).

Незаменим на любом занятии «Логокуб», который эффективен для работы с детьми от 3 до 7 лет на коррекционных занятиях. Дети очень любят играть с ним. Пособие состоит из куба с 6 разными гранями. На гранях расположены кармашки, в которые можно размещать различный речевой материал (картинки). Данное пособие можно использовать на фронтальных, подгрупповых, индивидуальных занятиях и в самостоятельных играх. Пособие «Логокуб» многофункционально и дает заряд положительных эмоций и удовольствие от выполнения задания. Это пособие также помогает достичь поставленные речевые задачи.

Современный вариант знакомства детей с литературным произведением-технология «Сторисек». «Сторисек» в переводе с английского означает «мешок историй». Как выглядит «мешок историй»? Это настоящий полотняный мешок или рюкзачок. Можно устроить мастер-класс по украшению мешка пуговицами, бисером можно вышить имена детей, приклеить к мешку бумажные элементы, использовать роспись по ткани и др. Формат «Сторисека» позволяет сделать чтение интересным и увлекательным, расширяет представления и кругозор ребенка, пополняет словарный запас, развивает речь, а главное стимулирует интерес детей к изучению книг любой направленности. Технология «Сторисек» может быть также использована воспитателями дошкольных учреждений для занятий с детьми старшего дошкольного возраста. Атрибуты и пособия в «мешке историй» подобраны таким образом, чтобы помочь детям понять содержание произведения, расширить и закрепить знания по теме через различные виды деятельности. Подготовку к «Сторисеку» разбивается на несколько этапов:

Подготовительный этап. На данном этапе определяется произведение детской художественной литературы, подбираются остальные предметы и материалы для комплекта: игрушки (мягкие, от «киндер-сюрпризов», резиновые фигурки,

Городская межфункциональная команда «ЛИГА НАСТАВНИКОВ» пальчиковые и перчаточные куклы, маски, картинки и пр.), являющиеся прообразами героев выбранного произведения. Разрабатываются литературные игры. Так же возможны организация сюжетно-ролевых игр по мотивам произведения, проведение викторины, использование настольных игр. Разрабатываются «Шпаргалки для взрослых» (родителей, педагогов). В виде малых печатных форм подготавливаются тексты из дополнительной литературы; варианты художественной книги (разных издательств, с разными типами иллюстраций); портреты писателя-автора книги и интересные биографические факты.

Основной этап. Здесь проводится работа с художественным произведением (громкие чтения в группе детей. Текст первоначально читается полностью. Затем организовывается диалог во время и после прочтения отрывков при повторном чтении. Обсуждается содержание произведения с детьми. Используются и другие логические вопросы). Можно провести игру с элементами драматизации, разыграть эпизоды пальчиковыми героями и куклами бибабо.

Завершающий этап. Весь процесс завершается совместной продуктивной деятельностью. Игры, упражнения, задания, включенные в методические разработки средствами художественной литературы, подводят детей к осознанию, что это интересно и познавательно.

Логопедическая работа по формированию устной речи предполагает обучение детей различным структурам предложений. Наличие определенного объема понимания речи создает условия для формирования составления 2-3-словных предложений по вопросам. В качестве дополнительного средства для воспроизведения конструкций различной длины используется пиктографический код. Термин «пиктограмма» обозначает представление написанного посредством рисунка. С помощью пиктографического кода дети овладевают грамматическим строем речи. При изучении элементарных форм изменения и образования слов дошкольникам предлагаются пиктограммы, которые содержат дополнительные символы множественного числа, глагола, существительного, прилагательного, суффиксального образования существительного. Использование таких приемов и упражнений позволит детям адекватно и точно употреблять многословные высказывания различной длины.

Таким образом, использование нетрадиционных разнообразных форм, технологий, методов коррекционно-развивающей работы способствует развитию творческого потенциала молодого педагога, формированию активной профессиональной позиции, повышению престижа профессии педагога в обществе.

Список литературы

1. Берлина В. С., Чекалина С. В. Учебно-методическая разработка по использованию стеклянных камушков «Марблс» для развития мелкой моторики и мыслительных операций.
2. Бушлякова Р.Г. Артикуляционная гимнастика с биоэнергопластикой. М., 2011;
3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021;
4. Мутав, Л. Работа со «Сторисеком» [Электронный ресурс] / Л. Мутав // Чтение на евразийском перекрестке. Интеллектуальный форум чтения: сборник материалов форума (27–28 мая 2010 г.). – Режим доступа: https://www.nlr.ru/prof/reader_old/prozam/izd/read.pdf ;
5. Мутав, Л. Удовольствие от совместного чтения. Проектный метод «*STORYSACK*» (сторисек) / Л. Мутав // Библиотечное дело, 2008.