

**Аналитическая справка об обобщении опыта наставничества в Самарском регионе (по материалам участия наставников в конференциях, публикациях, конкурсах)**

Опыт наставничества в организациях образования Самарского региона (на конец марта – апрель 2024 г.) можно условно представить по трем векторам:

- 1. Программы наставничества**
- 2. Инновационный опыт: наставнические практики в образовательных организациях**
- 3. Проблемы и перспективы наставничества.**

Наиболее интересные программы наставничества представлены 9 организациями из 4 городов региона:

- г. Самара - 5 (55.5%) организаций.
- г. Сызрань – 2 (22.2%) организации.
- г. Новокуйбышевск -1 (11.1%) организации.
- г.Тольятти -1 (11.1%) организация.

Из них:

Колледжей - 1 (11.1%) ГБПОУ СО «Сызранский колледж искусств и культуры им. О. Н. Носцовой»

Школ - 2 (22.2%) СП ДТДиМ ГБОУ СОШ № 14 г. Сызрани ;

ГБОУ СО школа-интернат «Преодоление» г.о. Самара

Детских садов- 4 (44.4) ГБОУ ООШ № 19 СП детский сад «Кораблик

г. Новокуйбышевска;

СП «Детский сад №27»ГБОУ СОШ №38 г.о. Сызрань;

МБДОУ Детский сад «Аленка» г.о. Тольятти;

МБДОУ Детский сад № 362 г.о. Самара ( представлено 2 программы);

Учреждения ДО - 2 (22.2%) МБУ ДО ЦДТ «Радуга успеха» г.о. Самара;

МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара.

Темы лучших программ:

1. Алмаева Татьяна Васильевна «Система наставничества как фактор повышения педагогического мастерства».

2. Евсеева Анастасия Алексеевна «Наставничество в учреждении дополнительного образования: становление молодого специалиста».

3. Иовенко Дарья Алексеевна, Турланова Жанна Коткужановна **«Наставнические практики».**
4. Кирсанова Ирина Васильевна, Мамыкина Инна Анатольевна **«Реализация социокультурных проектов в аспекте наставничества».**
5. Неклюдова Галина Юрьевна  
Кезина Татьяна Александровна **«Наставничество в ДОУ, вовлечение студентов в профессию»**
6. Решетняк Ольга Алексеевна **«Программа наставничества «воспитатель-воспитатель» дошкольного образования».**
7. Салихова Наталия Сергеевна **«Наставничество: дань традиции или инновация?».**
8. Тарасова Марина Александровна **«Роль наставничества в условиях ДОУ».**
9. Трошкина Наталья Владимировна, Лукина Марина Михайловна **«Модели наставничества ЦДТ «Радуга успеха» и формы взаимодействия их участников: педагогов, педагогов-студентов, обучающихся и их родителей».**
10. Чебордакова Наталия Евгеньевна **«Наставничество как эффективная форма повышения качества работы в ДОУ».**

Большинство программ наставничества осуществляются в рамках классической модели наставничества: **«Опытный педагог – молодой педагог».** Наставничество рассматривается как эффективная форма профессиональной адаптации молодого педагога.

Задача наставника – помочь молодому сотруднику реализовать себя в профессии, развить личностные качества и рабочие навыки.

Задачи наставничества зависят от конкретного педагога и образовательной организации.

К общим задачам наставничества большинство организаций относят помощь в профессиональной адаптации педагога, сохранение кадров и повышение качества образования.

Особый интерес представляет программа Кирсановой Ирины Васильевны, Мамыкиной Инны Анатольевны **«Реализация социокультурных проектов в аспекте наставничества».** (МБУ ДО ЦВР «Парус» г. о. Самара).

В программе рассмотрены социокультурные проекты, основанные на наставничестве, они представляют собой важную форму взаимодействия между опытными и молодыми людьми, где опытные наставники делятся своими знаниями, навыками и опытом с участниками проекта. Реализация таких проектов имеет целый ряд преимуществ и может оказать значительное влияние на общество:

- **Развитие личностных качеств участников.**

Участие в социокультурных проектах с наставниками способствует развитию самооценки, самодисциплины, коммуникативных навыков, творческого мышления и умения работать в коллективе.

- **Поддержка и вдохновение.**

Наставники могут стать для участников проекта образцом успешного человека, который смог достичь определенных целей благодаря усердию, труду и настойчивости.

- **Обмен опытом.**

Участники проекта могут извлечь ценные уроки из опыта наставников и использовать их в своей деятельности.

- **Развитие культурного и общественного сознания.**

Участие в социокультурных проектах позволяет участникам более глубоко понять культурные ценности и традиции, а также принимать активное участие в жизни общества.

- **Повышение уровня профессиональных навыков.**

Наставничество в рамках социокультурных проектов также способствует развитию профессиональных навыков участников, таких как планирование, организация, управление временем и ресурсами.

В Самаре реализуются разнообразные по содержанию и направленности проекты.

Например,

Фестиваль «Самара – культурная столица Волги», посвященный продвижению культуры и искусства в городе. На фестивале представлены различные художественные выставки, концерты, мастер-классы...

Проект «Культурное наследие Самары», целью которого является сохранение культурного наследия города.

Проект «Городской культурный форум» - это серия мероприятий, целью которых является создание общественного пространства для обсуждения различных культурных и социальных вопросов города.

Фестиваль «Самарские улицы» - крупное событие, на котором представлены различные творческие проекты и инициативы горожан.

Международный музыкальный фестиваль «Мстиславу Ростроповичу» - масштабный проект, организованный дочерью музыканта как дань памяти великому музыканту, виолончелисту и дирижеру. При поддержке Правительства Самарской области, В. Гергиева – прославленного дирижера современности, фестиваль ежегодно собирает солистов Большого и Мариинского театров, симфонические оркестры с разнообразной программой. Проект помогает молодым музыкантам проявить свой творческий талант, знакомить публику с лучшими произведениями мировой и отечественной музыкальной культурой.

Самарский художественный музей в 2024 году организовал проект – выставку русского художника Василия Поленова «Человек света», приуроченную к 180 – летию со дня рождения живописца.

На протяжении нескольких лет в Самаре проводится фестиваль проект «Волжские сезоны» под патронажем Народной артистки России Илзе Лиела. При поддержке Благотворительного фонда И. Лиела, президентского фонда культурных инициатив и губернатора Самарской области Дмитрия Азарова проект каждый год приглашает творческие коллективы к участию. Проект направлен на развитие танцевального искусства, привлечение молодежи, оказание ей поддержки в виде грантов.

При поддержке Благотворительного фонда «Радость», Самарского регионального отдела «Союз православных женщин», Самарского художественного музея реализован проект «Самара – детям Донбасса». Осуществляются и другие проекты.

Реализация социокультурных проектов в **аспекте наставничества** имеет огромный потенциал для развития личности, общества и культуры в целом. Она способствует формированию нового поколения, способного принимать ответственные решения, делать значимый вклад в общественную жизнь. Привлечение молодежи к участию в подобных проектах, широкое информирование о подобных формах наставничества, осуществляемых в регионе, несомненно новая тенденция отвечающая духу времени и воспитанию традиционных ценностей у молодежи.

В результате таких проектов возрастает роль наставников в нашем обществе, их роль становится все более востребованной и ценной.

## **2. Инновационный опыт: наставнические практики в образовательных организациях.**

Лучший инновационный опыт представлен образовательными организациями из **14 населенных пунктов Самарского региона.**

**Самый большой процент лучших инновационных наставнических практик представлен г.о. Тольятти -- 45.8% (22).**

**Самара -16,6% (8)**

**Сызрань -6,25% (3)**

**Нефтегорск -6,25% (3)**

**Новокуйбышевск – 4,2% (2)**

**ж.-д.ст. Шентала -4,2% (2)**

**п. Кинель – 2,08 % (1)**

**п. Суходол -2,08 % (1)**

**п. Подгорный -2,08 % (1)**

**Алексеевка -2,08 % (1)**

**Александровка -2,08 % (1)**

**Кротовка -2,08 % (1)**

**Борское -2,08 % (1)**

**Толкай -2,08 % (1)**

Из них

**Колледжей – 2 (4.61%)**

ГБПОУ СО «Губернский колледж г. Сызрани»

ГБПОУ СО «Самарский политехнический колледж»

**Школ – 10 (20.8%)**

МБОУ Школа № 148 г.о. Самара

ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани

МБУ Школа № 32 г.о. Тольятти

МБУ Школа № 21 г.о. Тольятти

ГБОУ ООШ пос. Подгорный

ГБОУ СОШ № 8 п.г.т. Алексеевка

ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» ж.-д.ст. Шентала

Бахилковский филиал ГБОУ СОШ с. Александровка

ГБОУ школы-интерната с. М. Толкай

ГБОУ школа-интернат №136 г.о. Самара

**Гимназий -3 (6.25%)**

МБОУ Гимназия № 133 г.о. Самара (2)

МБУ Гимназия № 39 СП Детский сад «Жемчужинка» г.о. Тольятти

**Детских садов- 19 (39,5%)**

СП детский сад «Теремок» ГБОУ СОШ№2 имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ст. Шентала

МБДОУ Детский сад № 49 «Веселые нотки» г.о. Тольятти (4)

МБУ детский сад №5 «Филиппок» г.о. Тольятти (2)

ГБОУ ООШ №19 СП «Детский сад «Кораблик» г.Новокуйбышевска (2)

МБДОУ Детский сад «Чайка» г.о. Тольятти  
 МБДОУ «Детский сад № 153», г.о. Самара  
 ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Суходол СП Детский сад «Золотой ключик»  
 МБУ детский сад №162 «Олимпия», г. о. Тольятти  
 МБУ Детский сад № 138 «Дубравушка» г.о. Тольятти (3)  
 МБУ Гимназия № 39 СП Детский сад «Жемчужинка» г.о. Тольятти  
 МБДОУ Детский сад № 73 «Дельфин» г.о. Тольятти  
 МАОУ Детский сад № 210 «Ладушки» г.о. Тольятти

### **Учреждений ДО и пр -14 (29,1%)**

ГБПОУ «ОНТ» - 2 (г.Отрадный)  
 ДДТ «Гармония» с. Борское  
 МБУ ДО ЦВО «Творчество» г.о. Самара  
 МКОУ ДО РЦ  
 МБУ ДО «Диалог» г.о. Тольятти  
 МБУ ДО ДШИ № 6 г.о. Самара  
 МБУ ДО ДДЮТ г.о. Тольятти  
 ЦДТ «Радуга» ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» -2 ( г. Нефтегорска)  
 СП ДОД ЦДТ ГБОУ СОШ пос. Кинельский  
 МБУ ДО ЦТ «Свежий ветер» (2) г.о. Тольятти  
 ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Кротовка, СП Детский сад «Звездочка»

Представители **колледжей** сделали акцент на темы:

Модель наставничества «студент-воспитанник» как механизм поддержки профессионального самоопределения воспитанников детского дома / **Адамова Л.В., Мирутенко С. А.**

Система наставничества как одна из форм развития молодого преподавателя/ **Намычкина Ирина Александровна.**

Интерес представляет предложенная **Ириной Александровной Намычкиной**

**Технология сотрудничества** для организации наставнической деятельности.

Данная технология предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

Актуальна и **технология коучинга**, в проекции на образовательную деятельность.

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять.

Коучинг – это развивающее консультирование. Данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг называют «терапией успеха».

Третья предложенная форма - **мастер-класс (практикум)**. Основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

**Адамова Л.В., Мирутенко С. А.** акцентировали внимание на модели наставничества «студент-воспитанник», которая была рассмотрена как одно из действенных средств взаимодействия колледжа и детского дома по профессиональному самоопределению воспитанников, как имеющая явные преимущества в системе профориентации.

Студент стал основным действующим лицом в процессе оказания психолого-педагогической поддержки профессиональному самоопределению детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Для реализации данной идеи в колледже был создан студенческий профориентационный отряд «Содружество», из числа участников которого формировались в последующем наставнические пары и группы по форме «студент-воспитанник». Наставником, на взгляд организаторов, мог стать активный, ответственный студент, с высоким уровнем склонности к выбранной специальности, желающий сотрудничать с детьми из детского дома, способный увлечь и заинтересовать своего подопечного, владеющий приемами коммуникации и самоорганизации, обладающий набором

соответствующих нравственных качеств, позволяющими стать ориентиром для подражания.

В ходе работы было обосновано, что для осуществления наставнической деятельности наличия одного желания недостаточно. Наставническая деятельность в целом и наставничество в системе взаимоотношений «студент-воспитанник», в частности, это особый вид деятельности, к реализации которой необходимо быть готовым. Поэтому членам профориентационного отряда было предложено принять участие в специально разработанной тренинговой программе, где основными направлениями были обучение эффективным коммуникациям, самоанализу и навыкам самопрезентации, разбор этапов реализации программы наставничества.

Программа поддержки профессионального самоопределения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей включает в себя четыре этапа:

1. Знакомство.
2. Погружение.
3. Персонализация.
4. Маршрутизация.

На этапе «Знакомство» воспитанники детского дома узнают о запросах регионального рынка труда, участвуют в профориентационной диагностике, массовых мероприятиях, профориентационных играх.

На этапе «Погружение» они становятся участниками профессиональных проб.

На этапе «Персонализация» профориентация воспитанников приобретает более индивидуализированный характер, они принимают участие в мероприятиях, учитывающих их собственные интересы и склонности. Это и экскурсии, и профильные курсы, и профориентационные каникулярные смены, мастер-классы от профессионалов, консультации, работа с интернет-ресурсами.

На этапе «Маршрутизация» разрабатываются образовательные траектории для воспитанников детского дома, они участвуют в городских мероприятиях «День открытых дверей», способствующих более осознанному выбору организации профессионального обучения, специальности/профессии.

Функции студентов-наставников включают в себя:

- участвуют в организации и проведении профориентационных мероприятий;
- организуют участие воспитанников в них;
- оказывают помощь воспитанникам в прохождении профессиональных проб;
- совместно с наставляемыми участвуют в конкурсах по профориентации;
- готовят информационно-рекламные материалы;
- участвуют в реализации программ профильных курсов, и профориентационных каникулярных смен и др.

В настоящее время наблюдается положительная динамика вовлечения студентов в наставническую деятельность: состав профориентационного отряда «Содружество» в 2022 году составил 51 человек, в 2023 – 64 человека. Студенты-наставники - носители более 20 специальностей и профессий.

Результатом применения модели стало то, что воспитанники детского дома более осознанно осуществляют свой профессиональный выбор, планируют свою образовательную траекторию в соответствии с выбранной специальностью/профессией, приобретают новых друзей.

Студенты-наставники укрепляются в своем профессиональном выборе, развивают свои профессиональные и надпрофессиональные компетенции, приобретают опыт наставнической деятельности, расширяют круг своего знакомства.

**Актуальные идеи в области наставничества высказали представители гимназий.**

Наставничество как форма повышения профессиональной компетенции молодых педагогов в ДОУ. Опыт работы **Мизгер И.Н.**

Из опыта работы педагога-наставника **Воронкова Татьяна Евгеньевна**

Создание модели многофункционального наставничества в системе муниципальных образовательных организаций **Мистюкова Е.А.**

**Мистюкова Е.А.** акцентирует организацию на базе МБОУ Гимназии № 133 «Объединения наставников», где начала работать «Стажерская городская площадка по наставничеству». Социальную значимость этого проекта сложно переоценить: сформировалось общее понимание того, что наставничество может стать инструментом повышения качества образования. Все больше педагогов вовлекается в творческие проекты через реализацию инновационного потенциала и активности, которые соответствуют целям и стратегии развития образования Российской Федерации.

Опыт работы педагога-наставника **Воронковой Татьяны Евгеньевны**, чей педагогический стаж работы почти тридцать пять лет, демонстрирует, насколько эффективно участие в программе наставничества и для педагогов и для стажеров (наставляемых). Подобное знание об удовлетворении, полученном от работы, может и должно транслироваться начинающим наставникам, только вступающим на этот путь :

«Быть современным наставником трудно, но интересно. Если бы я не стала им, то никогда не увидела бы слёз счастья молодой учительницы за победу своих, теперь уже родных детей в театральном фестивале «Браво!», за их успехи в олимпиадах и конкурсах. И не была бы уверена в том, что моя молодая коллега навсегда останется в профессии».

Как наставник молодого специалиста, Татьяна Евгеньевна отмечает, что хочет способствовать преемственности поколений, передавать

социальный и профессиональный опыт для более скорого вливания молодого сотрудника в коллектив, для скорейшей адаптации его к новым условиям работы.

Своей главной задачей видит максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации. Наставничество рассматривает как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам коллектива. Это ни в коем случае не значит, что педагог-наставник хочет, чтобы молодой коллега копировал меня, мои методы и приёмы работы. Желательно, чтобы он только взял у наставника то, что ему нравится или подходит, применял и использовал это по-своему или по-новому, на другом уровне, в другом качестве или в других условиях. Узнавая больше, молодой педагог будет искать себя, находить для себя что-то новое, что-то такое, что станет его отличительной чертой, чем он будет отличаться от всех других педагогов, он найдёт свою индивидуальность.

**Мизгер И. Н.** раскрывает эффективность организации «Школы наставничества» в структурном подразделении гимназии №39 д/с «Жемчужина».

Главный вывод:

Самое важное, чему способствует работа «Школы наставничества» - это налаживание взаимодействия между всеми участниками педагогического процесса с целью обогащения профессионального опыта у молодых педагогов, а также формирует мотивацию к дальнейшему самообразованию, помогает раскрыть свою индивидуальность.

Не случайные удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти в себе самом. Но и помощь наставника поможет молодому педагогу в этом, уверен педагог.

Тенденции **инновационности** наставнической деятельности в школах обозначены наставниками:

Влияние социокультурной среды на институт наставничества (из опыта работы по наставничеству в МБОУ Школа № 148 г.о. Самара) **Волкова Мария Николаевна**

Современная теория и инновационная практика. Наставничество как повышения качества образования. **Голякова Екатерина Александровна, Шамро Елена Станиславовна**

Центр детский и молодежных инициатив «Спектр». Практика работы наставника и начинающего классного руководителя **Дроздова Наталья Раисовна**

Персонализированная программа наставничества «Родительское собрание: я иду, я веду». **Касаткина Анастасия Игоревна**

Формы повышения профессионального мастерства молодого педагога  
**Круглова Луиза Никаноровна**

Роль педагога-наставника в проектной и исследовательской деятельности обучающихся  
**Кулагина О.Ю.**

Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности через социальное проектирование  
**Орлова Людмила Ивановна**

Инновационный опыт организации наставничества в образовательном учреждении  
**Пономарева Л.Б., Зотке О.А.**

Практический опыт решения проблемы эффективности наставничества  
**Чебан Наталья Геннадьевна**

Интегрированные проекты как одна из педагогических практик в системе наставничества  
**Шерстобитова Т.В.**

Перспективным педагоги видят **опыт наставничества в проектной деятельности**, в том числе в программах **социального проектирования**.

Так **Кулагина О.Ю.** акцентирует, что главная задача учителя-наставника состоит в передаче способов работы, а не конкретных знаний, то есть акцент делается не на преподавание, а на учение.

Если исследовательская деятельность детей в научном обществе создает условия для развития одаренных детей, то при подготовке индивидуальных проектов наставник работает с детьми с разной мотивацией к обучению. Существует несколько вариаций ролевых моделей внутри формы «учитель + ученик» при выполнении проекта. Эти вариации могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

В работе над проектом учитель-наставник:

- помогает ученикам в поиске нужных источников информации;
- сам является источником;
- координирует весь процесс;
- поощряет учеников;
- поддерживает непрерывную обратную связь для успешной работы учеников над проектом.

Было бы ошибкой думать о том, что учитель-наставник берет на себя всю ответственность за качество исполнения работы своих подопечных, постоянно выступая в роли наставника и опекуна. Это не так. Учитель-наставник по отношению к ученику берет на себя роль вдохновителя, консультанта, научного руководителя.

Роли наставника в проектной исследовательской деятельности:

- специалиста, помогающего в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей – коуча;
- опытного советника, деятельность которого направлена на полное сопровождение проекта к поставленной цели

– ментора, который обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

Наставник проектной работы с точки зрения процесса сопровождения должен:

- вести регулярные очные встречи с командой или учеником;
- быть на связи и иметь возможность оказывать ей поддержку даже в дистанционном режиме;
- предоставлять методические материалы для реализации проекта;
- вести наблюдение за общим и индивидуальным эмоциональным фоном;
- давать обратную связь;
- заполнять формы фиксации хода проекта, если таковые используются в организации, для системы;
- помогать готовиться к презентации и защите проекта и его отдельных этапов.

**Орлова Л. И.** отмечает, что цель наставника — помочь наставляемому быстрее найти и раскрыть свой потенциал, развить навыки, преодолеть препятствия и достичь поставленных целей.

Среди разнообразных направлений новых педагогических технологий наиболее адекватным поставленным целям, с ее точки зрения, является проектная деятельность. Во – первых, потому что эта технология помогает развитию личностных качеств учащихся, развитию основы личностной адекватной самооценки, ответственности за свои поступки. Во – вторых, потому что помогает совершенствовать полезные социальные навыки и умения. В – третьих, проекты сплачивают детей, развивают коммуникабельность, желание помочь другим, умение работать в команде. В четвёртых, происходит взаимодействие с разными объектами воспитания.

Социальное проектирование – это процесс создания прототипа социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений. Ключевая идея социального проектирования: решая социальные проблемы конкретного сообщества, принимая ответственность за будущее своей малой родины, ученик становится Личностью и Гражданином. Данная деятельность предполагает создание социально значимого продукта, который является средством разрешения противоречия между социальной трудностью, проблемой и потребностью личности. Следует отметить, что те учащиеся, которые занимаются проектной деятельностью, отличаются от остальных особой собранностью, целеустремлённостью, любознательностью. Можно быть уверенным, что это уже самостоятельные личности, склонные к поиску и анализу информации, личности, которые будут занимать самостоятельную жизненную позицию, что так необходимо современному российскому обществу.

**Шерстобитова Т.В.** работает учителем русского языка и литературы 38 лет. Одна из ее любимых педагогических практик в системе наставничества – интегрированные проекты. Проектная технология – это «деятельность, направленная на исследование и изучение проблемы, предусматривающей

самостоятельную познавательно-поисковую работу». А интегрированный проект универсален, в нем себя проявляет каждый: пассивный и активный, одаренный и ребенок с ОВЗ. Швейцарский педагог-новатор И.Г. Песталоцци говорил: «Процесс обучения должен быть построен таким образом, чтоб с одной стороны разграничить между собой отдельные предметы, а с другой – объединить, внося тем самым огромную ясность в наше сознание».

Формула успеха проектной работы по мнению педагога – сумма трех слагаемых: наставник + учащиеся + родители.

Учитель-наставник – это и артист, и скульптор, и врач. Вдохновение он находит в самом себе и сознании величия своего дела.

Родитель – значимый помощник, советчик и главный образец.

Учащиеся – исследователи. Они от природы любознательны и полны желания учиться.

**Об опыте и перспективах работы наставников с молодыми преподавателями информирует Круглова Луиза Никаноровна.**

Модель наставничества, которая уже апробирована, по ее рекомендации должна затрагивать интересы трех сторон: молодого педагога-педагога-наставника- образовательного учреждения.

Система работы по активизации творческой деятельности, повышению профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога строится на эффективных формах и методах наставничества. Это нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с наставляемыми.

Под интерактивными технологиями подразумеваются дискуссии, дебаты, ролевые игры, работа в малых группах, способствующие развитию коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к проблеме, выработке конструктивных взаимоотношений. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками в процессе коллективных обсуждений, рассуждений, аргументации выводов, соревнования умов и талантов.

С целью повышения профессиональной компетентности молодых педагогов на методическом объединении естественно-математического цикла в школе проводятся выставки-ярмарки педагогических идей, аукционы, мастер-классы. Лучшие образцы профессиональной деятельности педагогов, новые идеи демонстрируются на выставках, устанавливаются и расширяются деловые и творческие контакты между коллегами. Молодые педагоги имеют возможность не только пополнить свой опыт педагогическими находками и идеями, но и использовать передовой опыт своих коллег на практике.

Лучшие образцы учебно-воспитательной работы: нетрадиционные уроки, лично-ориентированные уроки, внеклассные мероприятия - представлены в Виртуальном пространстве школы в разделе

«Методическая работа» (Виртуальное школьное хранилище). Там же размещены видео открытых уроков, занятий, мастер-классов.

Начинающему учителю в ежедневной работе помогает методическая копилка. Это набор универсальных инструментов, которые можно использовать во время подготовки к уроку: разработки уроков, воспитательные мероприятия, проекты, рекомендации, презентации - все, чем

может воспользоваться начинающий педагог для совершенствования педагогического мастерства. Также полезны для молодого педагога организационные приемы необычного начала урока, задания для проведения рефлексии, тренинговое упражнение, забавная физминутка, что подтолкнет к созданию целой серии своих находок. Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать - это посещение занятий, еще лучше - взаимопосещение.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор как молодых педагогов, так и самих наставников.

Основная задача - выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы образовательного учреждения, уметь аргументированно отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии.

Практика показывает, что после трех - четырех лет работы начинающий учитель способен самостоятельно построить свой педагогический путь, пройти успешно аттестационные испытания, требующие высокого уровня развития профессиональной компетенции.

**Дроздова Н. Р.** продолжает анализ этого направления наставничества. Она представляет опыт спроектированной педагогической системы «Школа начинающего классного руководителя» – профессионального сопровождения молодых педагогов, выполняющих функции классных руководителей, создание широкого поля образовательных возможностей для преодоления профессиональных затруднений, возникающих в ежедневной практике посредством ресурсов Центра детских и молодежных инициатив «Спектр» .

«Школа начинающего классного руководителя» позволяет:

- расширить круг форм повышения квалификации за счет таких мероприятий, как круглые столы, семинары, тренинги, имитационные игры и др.;
- привлечь опытных учителей школы не только к индивидуальному, но и к групповому наставничеству, что позволяет начинающим классным руководителям ознакомиться с опытом большего количества педагогов-мастеров;
- организовать профессиональное взаимодействие внутри объединения с целью обмена опытом (в том числе через взаимопосещение классных часов, занятий внеурочной деятельности, практико-ориентированные семинары единые методические дни, проведение школьных конкурсов профессионального мастерства);

- активно использовать воспитательную среду ЦДиМИ «Спектр» для организации работы с начинающими классными руководителями.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего классного руководителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога и состоит из трех этапов. Первый этап – диагностический. Педагог-наставник знакомится с начинающим классным руководителем, проводит анкетирование, тестирование, собеседование для определения пробелов в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

После изучения информационного материала составляются памятки для начинающих классных руководителей, в которых изложен алгоритм деятельности в разных ситуациях:

- анализ и самоанализ воспитательного мероприятия, классного часа;
- обязанности классного руководителя; организация работы с родителями;
- рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- организация работы с неуспевающими;
- составление характеристики учащегося;
- составление характеристики класса.

Далее определяется совместная программа работы начинающего классного руководителя с наставником.

Второй этап – практический. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому педагогу составить воспитательную программу, технологическую карту (план) внеклассного мероприятия или занятия внеурочной деятельности. Практикуется взаимопосещение внеурочных занятий с их последующим анализом, работа по самообразованию, построение собственной программы профессионального роста. Кроме этого, проводятся консультации для молодых специалистов по вопросам:

- разработка программы своего профессионального роста;
- выбор темы для самообразования;
- изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом;
- создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- ведение портфолио начинающего педагога.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего классного руководителя,

определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Педагогическое наставничество обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с начинающими специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов- единомышленников разных поколений.

**Голякова Екатерина Александровна и Шамро Елена Станиславовна** рассматривают наставничество как повышение качества образования. Для них наставничество – это передача не только опыта, но и знаний от наставника к наставляемому через общение с доверительным отношением друг к другу. Наставники поддерживают и поощряют наставляемого; раскрывают его потенциал; передают знания и опыт. Наставникам необходимо выявить целеустремленных детей из общего числа обучающихся, ведь педагоги стали наблюдать уменьшение числа активных детей, готовых самостоятельно проявлять свои способности в образовательной среде и за её пределами.

Имея совсем короткий срок в роли наставников, уже можно видеть некоторые успехи в работе с обучающимися:

1. Проявление творческой активности и развитие уверенности.
2. Высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы школы.
3. Наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, интеллектуальному, социокультурному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
4. Повышают успеваемость и психоэмоциональное состояние.
5. Получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия.

Обучающиеся являются участниками конкурсов, олимпиад, конференций, мероприятий различного уровня, таких как: «Ученик года», «Абилимпикс» и многих других. Для наставника работа с подростком или молодым учителем означает достижение самореализации, углубленное обучение и возможность достичь более высокого уровня квалификации.

А значит цель наставничества достигнута.

**Волкова Мария Николаевна** акцентирует влияние социокультурной среды на институт наставничества. Формирование и развитие социокультурной среды происходит только в процессе взаимодействия разных людей и под влиянием культурных, социально-экономических и других факторов. Сама среда предоставляет условия, мотивирующие людей

для свершения ежедневных действий. Она влияет на предпочтения, устремления и жизненную позицию, необходимые для самореализации, удовлетворения основных потребностей и гармоничное сотворчество в разных моделях наставничества учителя и учителя, учителя и студента, учителя и преподавателя СПО, студента и ученика, ученика и ученика. Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Совмещая учёбу в образовательном учреждении с участием в реальном процессе обучения в школе, студент дуального образования быстрее начинает осваивать непосредственно практические задачи, вовлекается в различные проекты, решает насущные учительские проблемы. Ценность подхода заключается в том, что студент обучается действуя. Для него это своеобразный тренинг в боевых условиях, где происходит активное обучение навыкам, необходимым в работе. А неопределенность, в которую погружает наставник новичка, приучает его задавать актуальные вопросы и более глубоко осмысливать наблюдаемые процессы. Жизненный пример, рассказанный наставником или ситуация, в которую уже попал студент, разобранный в разговоре-обсуждении также затронет глубже и отложится в памяти лучше, чем пример из учебника. Знания о методиках преподавания, дидактике, возрастной психологии студент получает в колледже, а реализует на практике в школе.

Хотелось бы отметить ещё такой аспект дуального образования, как то, что будущий учитель знакомится с реальным трудовым коллективом, учится налаживать личные связи с коллегами. Погружается в социокультурную среду учреждения, овладевает корпоративной культурой, формирует для себя ценности этой культуры.

В процессе общения важно не только то, что говорится, но и как говорится, т.е. актуальны эмоциональные отношения. Умение быть корректным, владеть сильными эмоциями, особенно в тех ситуациях, когда новичок допускает откровенные ляпы – признак зрелости наставника. К советам такого наставника хочется прислушиваться, ибо они исходят от человека, который действительно хочет поделиться своей мудростью. Понятно, что такой человек любит свое дело и ему можно доверять. Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

В работе учителя не все знания и компетенции могут быть изучены с помощью регламентов, руководств и методичек. Живой человеческий контакт обучающегося с наставником, в отсутствие позиций оценивания, контроля даёт снятие эмоционального напряжения, но требует уважительного отношения друг другу и взятия ответственности сторонами за качество коммуникаций. От студента в таких коммуникациях требуется

внимательность, пытливість, интерес к изучаемой теме, уважительное отношение к опыту и личности наставника в целом. Установка обучающегося в процессе передачи знаний – поглотить максимум знаний и умений. Конечно, личность наставника не безупречна. Не бывает идеальных людей, да и учительский опыт приходит не сразу. Он формируется на основе успехов и неудач. Когда наставник делится своими успехами, он тем самым помогает новичку формировать требуемое поведение, а рассказы о своих провалах и ошибках помогают видеть, к каким последствиям приводят неверные стратегии, и учиться избегать их.

**Касаткина А. И.** предлагает свой ракурс инновационных практик наставничества: персонализированная программа наставничества «Родительское собрание: я иду, я веду».

Классное собрание — это основная форма взаимодействия педагога, обучающихся и их родителей. Главное его назначение — принятие решений по актуальным проблемам, затрагивающим интересы участников учебно-воспитательного процесса. Опытные педагоги практически все вопросы жизнедеятельности детей и родителей, начиная с коллективного планирования на учебный год и завершая коллективным анализом в конце учебного периода, обсуждают на совместном классном собрании детей и родителей.

Однако работа с родителями всегда считалась одной из самых трудных сфер в педагогической деятельности учителя. С первого дня, как ребенок переступил порог образовательного учреждения, педагоги и родители – это единый коллектив. И от того, как сложатся отношения в этом коллективе, во многом будет зависеть успех обучения и воспитания школьников.

Форма наставничества «Начинающий классный руководитель - опытный классный руководитель» позволяет успешно адаптироваться молодому специалисту, повысить свой профессиональный уровень в сфере воспитания обучающихся, а также создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации. В рамках данного взаимодействия в системе наставничества высокую важность приобретает эффективное проведение классного собрания.

Опытный классный руководитель при общении с молодым специалистом обсуждает проблемную ситуацию, подсказать пути выхода из нее, что позволяет реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного и воспитательного процесса.

**Чебан Наталья Геннадьевна** раскрывает практический опыт решения проблемы эффективности наставничества в условиях школы-интерната.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют достичь следующих результатов деятельности педагога уже по итогам первого года работы:

успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;  
 своевременное выполнение всех обязанностей;  
 установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;  
 установление взаимопонимания с классным коллективом;  
 умение находить подход к каждому отдельному обучающемуся;  
 установление взаимопонимания с родителями;  
 умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;

осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту;  
 появляется навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы и КТП).

Результат наставничества можно считать удачным, так как у воспитателя формируется положительный опыт работы, появляется мотивация продолжать работу именно в этом образовательном учреждении с детьми с интеллектуальными нарушениями. Педагог овладевает необходимыми навыками и вырабатывает собственную систему работы.

**Пономарева Л.Б., Зотке О.А.** также акцентируют инновационность и полезность практики наставничества в школе интернате. Наставничество сегодня одно из важнейших направлений развития инновационного потенциала системы школьного образования. Быть наставником – значит не только делиться своим опытом и молодыми специалистами, но и учиться на их опыте и повышать свой собственный профессионализм.

Полезность наставничества, несомненно, видна, когда эта работа ведется планомерно и систематически. В таком случае процесс адаптации молодого специалиста проходит успешно. Наставляемые педагоги овладевают необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности детей.

Инновационные формы реализации целевой модели наставничества помогают решить следующие задачи:

- повышение уровня участия молодых (новых) специалистов в педагогической деятельности и культурной жизни образовательных организаций;

- повышение уверенности в собственной компетентности и развитие личностного, творческого и образовательного потенциала;

- повышение уровня педагогической подготовки и создание более комфортного психологического климата в школе;

- повышение удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического/эмоционального состояния;

- увеличение числа специалистов, желающих продолжить работу в качестве преподавателей в данном коллективе/образовательной организации; и качественное улучшение успеваемости и поведения в подшефных классах;

- уменьшение количества конфликтов с педагогическим сообществом и родителями;

- увеличение количества собственных профессиональных достижений молодых специалистов, включая статьи, исследования и методическую практику;

- участие в масштабных педагогических проектах, реализуемых в образовательных организациях: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школы для молодых педагогов, циклы семинаров, разработка методических пособий;

- педагоги-наставники получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации в период профессиональной реализации, а также стимулы и ресурсы для комфортного становления и развития в организации.

Таким образом, использование системы наставничества с молодыми педагогами помогает им быстрее адаптироваться к работе в школе, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: следить за новинками методической литературы, участвовать в педагогических конкурсах, конференциях, использовать в своей работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаются новые взгляды на развитие и воспитание детей. Быть наставником — это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы.

Педагоги -наставники из **дошкольных учреждений** сделали акцент на актуальность следующих аспектов наставничества:

Формирование команды наставников в дошкольной образовательной организации. **Аверина Н.А., Асташкина С.В., Булах О.В.,**

Наставничество как один из эффективных путей повышения уровня профессиональной компетентности педагогов» **Алексеева Лариса Викторовна**

Развитие креативности и инновационного мышления через наставнические практики педагогов в дошкольном образовании **Басова Вера**

**Аркадьевна, Курбангалиева Елена Рафаиловна, Яковлева Екатерина Владимировна**

Социально-педагогические аспекты наставничества в дошкольных образовательных организациях **Бондаренко Е.Н., Кудряшова О.Н., Панова Е.В.**

Эффективное взаимодействие педагога-наставника и молодого специалиста. **Вертнякова Л.А. Данилова Т.А.**

Наставничество в музыкально-художественном образовании воспитателей дошкольной организации (из опыта работы) **Гуляева Татьяна Анатольевна**

Реверсивная модель наставничества как форма повышения ИКТ-компетентности педагогов **Данилова Е.В., Миненева И.А., Ризванова Е.А.**

Чек-лист в помощь молодому педагогу по подготовке и проведению образовательной деятельности с детьми подготовительной группы «Лучшие профессии на свете с ними очень счастливы дети» **Забудаева Елена Александровна**

Коллективный рост: реверсивное наставничество в ДОО **Земскова Мария Александровна**

«Подсказт» как одна из форм работы с молодыми специалистами **Ивлиева Наталья Владимировна**

Копилка этносказок с использованием технологии В.В. **Воскобовича Исмаилова Эльмира Расимовна, Тюрина Ольга Александровна**

Сопровождение молодого воспитателя педагогом наставником в период его адаптации на новом рабочем месте **Карпова Е.В., Умнова В.А.**

Современные формы работы для развития наставничества **Карташова Наталья Владимировна**

Реверсивное наставничество: формы взаимодействия педагогов **Кирсанова Татьяна Витальевна, Кузьмина Светлана Петровна**

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации **Корякина И.А.**

Организация предметно-игровой среды по техническому творчеству для детей с ТНР в рамках программы наставничества **Кудряшова Наталья Владимировна, Китаева Эльвира Геннадьевна**

Методические рекомендации «Система наставничества в ДОУ организации сотрудничество с семьями воспитанников с ОВЗ **Кудряшова Л.В., Тимофеева Е.Ю., Щаева Н.П.**

«Сценарий методического мероприятия с молодыми специалистами в форме родительского собрания с использованием кадров-технологии **Рябова Наталия Николаевна, Ивлева Ирина Петровна**

Система наставничества «Образовательная лаборатория «Знание в действии» **Хакимуллаева Наиля Нагимовна**

Об эффективности и хороших результатах внедрения реверсивной модели наставничества говорят **Данилова Е.В., Миненева И.А., Ризванова Е.А.**

Когда в коллективе организуется реверсивное (обратное) наставничество, его цель - повышение качества образования воспитанников посредством создания условий для формирования эффективной системы поддержки специалистов.

Эта **модель** очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между **педагогами разных поколений**. **Реверсивная модель наставничества** особенно позволяет решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области **информационно-коммуникационных технологий**.

В рамках реализации **реверсивной модели наставничества** в дошкольном образовательном учреждении возможно достигнуть следующие профессиональные результаты у наставляемых педагогов:

- у **наставляемых** отмечается прогресс в области **формирования общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ-компетентностей**, удовлетворенность от деятельности **наставников**, уверенность в собственных силах;
- уверенное знание программных продуктов Microsoft Office, их функций и возможностей;
- активное использование Интернет и цифровых образовательных ресурсов в **педагогической деятельности**;
- самостоятельное владение методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов средствами Microsoft Office;
- наличие положительной мотивации к использованию ИКТ;
- активное применение ИКТ для разных **форм** образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, фронтальной;
- непосредственное использования ИКТ оборудования дошкольниками как средство для приобретения знаний.
- готовность к проведению выступлений, представлений опыта деятельности, консультаций, с использованием **информационно-коммуникационных технологий**, в том числе с использованием дистанционных онлайн сервисов.

В свою очередь молодые педагоги понимают, что их мнение ценится, их умения и знания могут быть полезными для более эффективной организации образовательного процесса.

**Земскова М. А.** также акцентирует возможности и особенности реверсивной модели наставничества в ДООУ.

Реверсивное наставничество основано на идее того, что каждый педагог имеет свой уникальный опыт и навыки, которые можно использовать для развития других коллег. В рамках этого подхода более опытные педагоги выступают в роли наставников, передавая свои знания и методические приемы менее опытным коллегам. Такой обмен опытом способствует повышению качества работы всего коллектива и созданию благоприятной атмосферы для профессионального роста.

В ДОО реверсивное наставничество может быть организовано как формально, через проведение тренинговых программ или мастер-классов, так и неформально, через ежедневное общение педагогического коллектива. Важным условием успешной реализации данного подхода является открытое отношение к новому опыту со стороны всех участников процесса: как наставникам, так и тем, кто получает знания. Разделение ролей помогает создать динамичную систему взаимодействия между педагогами разных возрастных групп и сформировать единую команду по достижению общих целей - качественного развития детей.

Реверсивное наставничество представляет собой форму взаимодействия и взаимного обучения, при которой роль наставника и ученика традиционно меняются местами. Традиционный подход к наставничеству предполагает передачу знаний и опыта более опытным педагогом менее опытному. В случае с реверсивным наставничеством, опытный педагог, который выступает в роли наставника, также может получить новые знания и опыт от своего ученика.

Особенностью реверсивного наставничества является принцип партнерства и взаимного уважения. Педагоги, участвующие в такой программе, не складываются в иерархические отношения, а становятся равными партнерами, которые вместе работают над достижением общих целей. Важно отметить, что каждый участник имеет что-то ценное для вклада в процесс обучения, и именно это ценное может быть непостижимо для других педагогов.

Реверсивное наставничество также способствует развитию профессиональной солидарности и коллективного партнерства. Педагоги взаимодействуют, не только учась друг у друга, но и поддерживая и вдохновляя друг друга на профессиональный рост. Такие отношения способствуют построению плодотворной рабочей атмосферы и улучшению качества образования в ДООУ.

Реверсивное наставничество также имеет ряд практических выгод для педагогов и ДООУ в целом. Во-первых, такой подход позволяет более быстро и эффективно передавать знания и опыт. Участники могут использовать современные технологии и инструменты для обмена информацией и коммуникации, что улучшает доступность обучения.

Во-вторых, реверсивное наставничество способствует профессиональному самоопределению педагога. Педагог имеет возможность проявить свои способности и стать активным участником процесса обучения, получить признание за свои достижения и вклад в обучение других педагогов.

В-третьих, такой подход к наставничеству способствует созданию горизонтальных связей между педагогами. Работая вместе и сотрудничая, педагоги могут обмениваться лучшими практиками, идеями и методами, что ведет к повышению качества образовательного процесса и улучшению результатов педагогической работы.

Кроме того, реверсивное наставничество способствует формированию и развитию коммуникативных навыков у педагогов. В процессе обмена опытом и знаниями между педагогическими работниками происходит активное общение, обсуждение профессиональных вопросов и наладка работы в коллективе. Это не только способствует эффективной коммуникации, но и создает благоприятную психологическую обстановку, что в свою очередь положительно сказывается на работоспособности коллектива и качестве образовательного процесса в целом.

#### **Кирсанова Т. В. и Кузьмина С. П.**

Реверсивное наставничество в ДОО представляет собой мощный инструмент для обновления и обогащения педагогического процесса, способствующего как личностному, так и профессиональному росту участников. Эффективное внедрение реверсивного наставничества требует не только изменения организационной культуры и подходов к обучению, но и активного участия всех педагогов в процессе обмена знаниями и опытом. Это не просто методика обучения, это философия взаимоуважения и сотрудничества, которая способствует созданию инновационной и отзывчивой образовательной среды.

Реализация представленных форм работы позволит педагогам эффективно обмениваться опытом, интегрировать инновационные и традиционные подходы, а также развивать навыки, необходимые для современного образовательного процесса. Это, в свою очередь, повысит качество образования и воспитания, делая его более адаптированным к потребностям современного общества и каждого ребенка в частности.

Таким образом, реверсивное наставничество открывает новые горизонты для развития, как начинающих, так и опытных педагогов, делая образовательный процесс более гибким, инклюзивным и ориентированным на непрерывное развитие и обучение.

Организация реверсивного наставничества в детском саду предполагает создание условий для взаимного обучения и обмена опытом между сотрудниками разного возраста и опыта работы, что может быть реализовано через:

- разработку программ обмена знаниями, где каждый участник выступает и как наставник, и как ученик;

- регулярные встречи наставников для обсуждения прогресса, проблем и достижений;

- организацию семинаров и мастер-классов, ведущими которых выступают как опытные, так и начинающие педагоги.

Планирование реверсивного наставничества требует тщательной подготовки и учета следующих аспектов:

- определение целей и задач для каждого участника;
- составление индивидуальных планов развития, учитывающих интересы и потребности наставников обоих поколений;
- разработку критериев оценки эффективности наставничества и отслеживание прогресса.

Реверсивное наставничество в дошкольной образовательной организации представляет собой инновационный подход к образовательному процессу, который требует определенных условий для своей эффективной реализации. Эти условия не только обеспечивают успешное внедрение данной модели обучения, но и способствуют созданию благоприятной образовательной среды, в которой каждый участник чувствует себя ценным и способным к развитию.

#### 1. Создание поддерживающей и открытой культуры

**Взаимоуважение и признание различий:** Способствование атмосфере взаимоуважения и признания уникальности каждого педагога вне зависимости от их опыта и возраста.

**Открытость к новому:** Поощрение культуры инноваций и экспериментов в педагогической практике.

#### 2. Развитие коммуникативных навыков

**Эффективное общение:** Развитие навыков коммуникации для обеспечения эффективного обмена знаниями и опытом между наставниками.

**Решение конфликтов:** Умение решать возникающие конфликты и недопонимания, которые могут возникнуть из-за различий в подходах и мнениях.

#### 3. Организационная поддержка

**Руководство и поддержка администрации:** Активная поддержка и участие руководства дошкольной организации в процессе внедрения и развития реверсивного наставничества.

**Ресурсы и материально-техническая база:** Обеспечение необходимыми ресурсами, включая обучающие материалы, технологии и пространство для встреч и совместной работы.

#### 4. Профессиональное развитие и обучение

**Постоянное обучение и самосовершенствование:** Организация регулярных тренингов и семинаров для повышения квалификации наставников всех уровней.

**Обмен опытом и знаниями:** Создание платформ и мероприятий для обмена опытом и лучшими практиками в рамках дошкольного учреждения.

#### 5. Гибкость и адаптивность

**Индивидуальный подход:** разработка индивидуальных программ наставничества, учитывающих специфику и потребности каждого педагога.

**Гибкость в методах обучения:** применение разнообразных методов и подходов в наставничестве, адаптируемых под нужды и интересы участников.

Формы работы в реверсивном наставничестве могут включать в себя:

- Взаимные открытые занятия, где наставники демонстрируют свои методики и подходы к обучению;
- Совместные проекты и исследования, направленные на инновационные подходы в образовании;
- Обмен опытом через неформальное общение и совместные образовательные мероприятия.

При реверсивном наставничестве сотрудник младшего возраста становится наставником опытного работника в вопросах новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательного процесса.

В процессе реверсивного наставничества обе стороны (зрелое и молодое поколение педагогов) растут одновременно: одни – технически, другие – приобретая бесценный опыт. В процессе реверсивного наставничества молодые специалисты обучают своих коллег старшего возраста последним ИК-технологиям, обращению с современными гаджетами, вводят их в курс современных трендов.

Результатом использования модели реверсивного наставничества становится улучшение общего социально-психологического климата в коллективе; появление временных творческих и проектных групп, в которых педагоги разного возраста понимают друг друга, что способствует их гармоничному взаимодействию.

**Корякина И.А.** рассуждает об особенностях наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации.

Особенностью труда начинающих воспитателей ДООУ является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «зарядить» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

В качестве основных задач деятельности педагога-наставника выделяются :

— побуждать молодого воспитателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;

— ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;

— способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;

— ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

**Этапы становления молодого специалиста должны включать :**

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

**Аверина Н.А., Асташкина С.В., Булах О.В.,** акцентирует необходимость формирования команды наставников в дошкольной образовательной организации.

Формирование команды квалифицированных наставников играет важную роль в обеспечении качественного дошкольного образования. Эффективная работа коллектива специалистов способствует гармоничному развитию детей, укреплению их здоровья и формированию ключевых компетенций.

**Анализ процессов отбора, подготовки и мотивации наставников:**

### **1. Отбор наставников:**

○ Определение требований к кандидатам, включая образование, опыт работы, профессиональные навыки и личностные качества.

○ Проведение собеседований и анализ резюме для выбора наиболее подходящих кандидатов.

○ Оценка потенциала кандидатов на основе их способностей к обучению, коммуникативных навыков и мотивации работать с детьми.

○ Методы реализации:

○ Разработка четкого профиля должности наставника, включая требования к образованию, опыту работы, навыкам и качествам личности.

- Проведение структурированного собеседования с кандидатами и анализ их резюме с учетом соответствия требованиям.
- Оценка потенциала:
- Проведите оценку потенциала кандидатов через тестирование или оценочные центры для определения их способностей к обучению и работе с детьми.

## **2. Подготовка наставников:**

- Организация обучающих курсов и тренингов для подготовки новых наставников к работе в детском саду.
- Предоставление информации о педагогических методиках, психологии развития детей и основах дошкольного образования.
- Практическая стажировка и наставничество под руководством опытных специалистов для получения необходимого опыта и уверенности в работе.
- Методы реализации аспекта:
- Организация системы обучающих курсов и тренингов, включающих теоретические занятия и практические упражнения по педагогическим методикам и психологии развития детей.
- Предоставление возможности для стажировки и наставничества новым кадрам под руководством опытных специалистов для получения практического опыта и обмена опытом.
- Учет индивидуальных потребностей и уровня подготовки каждого наставника, предоставляя персонализированные образовательные программы и консультации.

## **3. Мотивация наставников:**

- Создание стимулирующей среды, где наставники могут проявить свой потенциал и получить признание за свои достижения.
- Проведение систематических оценок и обратной связи для поддержки личностного и профессионального роста наставников.
- Предоставление возможностей для профессионального развития, включая участие в конференциях, семинарах и курсах повышения квалификации.
- Методы реализации аспекта:
- Создание атмосферы в детском саду, которая поощряет творчество, инициативность и профессиональный рост.
- Организация системы регулярной обратной связи и признания достижений наставников, подчеркивая их вклад в образовательный процесс.
- Предоставление наставникам возможности для профессионального роста, включая участие в конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации и обмен опытом с коллегами.

## **4. Создание команды:**

### **Тимбилдинг и кооперация:**

- Проведение тимбилдинговых мероприятий и тренингов для укрепления взаимодействия и сотрудничества в команде.
- Определение роли и ответственности каждого члена команды, обеспечивая эффективное функционирование коллектива.
- Коллегиальная поддержка, которая включает в себя атмосферу взаимопомощи и коллегиальности, где каждый наставник может обратиться за советом или поддержкой к своим коллегам.

Реализация этих аспектов и стратегий поможет создать сильную и эффективную команду профессионалов в дошкольной образовательной среде, способную обеспечить высокий уровень образовательного процесса и благополучие детей.

Приведем пример тимбилдинговых мероприятий и тренингов, которые можно провести для укрепления взаимодействия и сотрудничества в команде наставников в дошкольной образовательной организации:

### **Цель:**

Укрепление взаимодействия и сотрудничества в команде наставников для повышения эффективности работы и обеспечения качественного образовательного процесса в дошкольной образовательной организации.

### **Задачи:**

- Продвижение взаимопонимания и доверия между участниками команды.
- Развитие коммуникационных навыков и умения конструктивно решать конфликты.
- Формирование командного духа и чувства принадлежности к общей цели.
- Содействие лучшему пониманию ролей и обязанностей в команде.
- Создание благоприятной атмосферы для эффективной работы и взаимной поддержки.

### **1. Импровизационные упражнения:**

Разделите команду на группы и предложите им сыграть разные сценарии, роли в которых будут распределены случайным образом. Участники должны взаимодействовать, чтобы выполнить задачу или ситуацию.

Пример сценария: "Миссия спасения", где каждый участник получает роль члена команды спасателей с определенными обязанностями и целью спасти вымышленного персонажа из "опасной ситуации".

### **2. Коллективное решение задач:**

Предоставьте команде несколько задач или головоломок, которые они должны решить вместе в ограниченное время. Задачи могут быть разнообразными: от интеллектуальных до физических.

Пример задачи: "Постройте самую высокую конструкцию из предоставленных материалов за 10 минут. Конструкция должна быть устойчивой и протестирована на прочность".

### **3. Соревнования и игры.**

Организуйте спортивные или интеллектуальные соревнования между участниками, чтобы стимулировать сотрудничество и поддерживать дружескую конкуренцию в команде.

### **4. Тренинги по коммуникации.**

Организуйте групповые дискуссии или игры, направленные на развитие коммуникационных навыков. Например, упражнение "Активное слушание", где один участник высказывает свою точку зрения, а другие активно слушают и задают вопросы для лучшего понимания.

Проведите тренинг по решению конфликтов, где участники будут тренироваться в поиске компромиссов и общем решении проблем.

### **5. Творческие мастер-классы.**

Проведите мастер-класс по созданию совместного проекта, например, коллективной рисованной карте с презентацией интересов и целей каждого участника.

Предложите команде совместно создать тематическую коллекцию идей и методов работы с детьми, которые они могут использовать в своей практике.

### **6. Ролевые игры:**

Предложите участникам сыграть роли различных персонажей или ситуаций, чтобы понять и оценить точки зрения друг друга, а также улучшить навыки эмпатии и понимания.

### **7. Тимбилдинговые квесты:**

Организуйте квесты или приключенческие игры с заданиями, которые требуют совместного участия и решения задач в команде.

### **8. Ретрит или корпоративное мероприятие:**

Организуйте выездную программу для команды, где они могут провести время в неформальной обстановке, укрепляя взаимоотношения и доверие.

Проведите совместный культурно-развлекательный вечер с играми, творческими мастер-классами и возможностью обсуждения текущих вопросов и идей.

Каждое мероприятие должно быть организовано таким образом, чтобы способствовать развитию взаимодействия и сотрудничества в команде, а также приносить удовольствие и поддерживать мотивацию участников.

Эти мероприятия помогут укрепить взаимодействие и сотрудничество в команде наставников, способствуя развитию дружеских отношений, уважения и поддержки друг друга в рамках образовательного процесса.

Очень многие наставники дошкольных учреждений делятся своим успешным опытом наставнической деятельности, акцентируют полезность и результативность программы наставничества, например,

## **Хакимуллаева Наиля Нагимовна**

**Педагог акцентирует несколько основных мотивов выбора ею социальной роли наставника:**

**Во-первых,** увеличилось количество учителей-логопедов с профессиональной переподготовкой. Это позволяет говорить о профессиональных дефицитах в практической деятельности, отсутствие базовых глубинных знаний в области анатомии, физиологии и медицины.

**Во-вторых,** необходима поддержка в период личностной и профессиональной адаптации молодого специалиста.

**В-третьих,** ни один день не похож на другой. Каждый ребенок требует индивидуального подхода, каждый случай уникален. Данное условие позволяет логопеду находиться в поиске новых подходов, современных методов и технологий в области речевого развития.

*Какой маршрут выбрать наставляемому? На что обратить внимание?*

В решении данной *проблемы* существенную роль играет технология наставничества в форме «Образовательная лаборатория». Что позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию (индивидуальный подход) через интерактивную деятельность.

Как опытный наставник педагог -наставник **Хакимуллаева Наиля Нагимовна**

помогает ответить на вопрос «*А что, так можно было!!??*» на основе авторской методики.

Образовательная лаборатория – это современная площадка для исследования, анализа, интерактивной деятельности, возможностей имитационного моделирования. Она требует привлечения материалов из различных областей коррекционной педагогики, нейропсихологии и медицины, разработки качественной наглядности.

*Главной целью* наставнической деятельности - оказание адресной методической помощи учителю-логопеду, испытывающему определенные профессиональные потребности.

Компонентом данной системы наставничества являлось целостное взаимодействие структурных элементов (*инструментированность*):

- ✓ создание и использование системы оценок знаний, умений и навыков;
- ✓ составление и реализация планов и программ на основе компетентностного подхода;
- ✓ организация образовательного процесса с учетом потребностей наставляемой;

✓ использование современных образовательных технологий, в том числе авторских разработок; партнерское взаимодействие между опытным учителем-логопедом и молодым учителем-логопедом.

В основу системы работы по наставничеству были заложены следующие **ценности и смыслы:**

**Доверие** – признание в человеке друга, учителя, мастера, партнера.

**Поддержка**, при которой происходит общение во взаимодействии, стимулирующее мотивацию, позитивный энергообмен и желание совершенствоваться.

**Посыл «раскрытие потенциала человека сильнее, чем копить и охранять опыт»** оказывает влияние на качество проживания, меняет сознание и наставника, и наставляемого и дает возможность передачи опыта другим поколениям.

**Право на несовершенство** – наставничество помогает увидеть уникальность, потенциал, спрогнозировать профессиональный рост наставляемого, не придерживаясь жестких шаблонов. И в тоже время, данная ценность значит для меня, прежде всего, право ошибаться, быть в затруднении. Молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать высокие результаты, но обладают совершенно новыми умениями, которых нет у наставников, поэтому происходит взаиморазвитие и взаимообогащение профессиональных компетенций обеих сторон.

**Интерактивность – знание в действии важнее страха.** При условии взаимодействия через практико-ориентированные задания, упражнения, мастер-классы, образовательные игровые тренинги овладение практическими навыками происходит легко и непринужденно.

Использование компетентностного и индивидуального подхода в системе наставничества внесли позитивные изменения в профессиональном сознании и наставника и в сознании наставляемой и ее деятельности. Поэтому можно констатировать, что наставничество – это востребованная кадровая технология, эффективный педагогический ресурс в будущем.

Эффективность системы наставничества в работе с молодыми педагогами акцентируют многие наставники.

**Вертнякова Л.А. Данилова Т.А., Забудаева Елена Александровна, Ивлиева Наталья Владимировна, Карпова Е.В., Умнова В.А., Рябова Наталия Николаевна, Ивлева Ирина Петровна.**

**Вертнякова Л.А. Данилова Т.А.** акцентируют, что наставничество -это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник должен быть терпеливыми целеустремленным, это энтузиаст своей профессии, а молодой

педагог творческий талантливый и креативный. С молодым и современным взглядом на образовательный процесс. Период вхождения молодого педагога в профессию, всегда характеризуется напряженностью, индивидуальностью и важностью для его личностного и профессионального развития.

**Цель** работы опытного педагога в качестве наставника-создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. От этого зависит, как новоявленный педагог состоится как профессионал, останется ли он вообще в сфере дошкольного образования. Поэтому моя задача была помочь адаптироваться молодому специалисту в новом коллективе, сделать так чтобы она не разочаровалась в выбранном пути.

**Забудаева Елена Александровна** приводит полноценный чек-лист в помощь молодому педагогу по подготовке и проведению образовательной деятельности с детьми подготовительной группы «Лучшие профессии на свете с ними очень счастливы дети».

**Ивлиева Наталья Владимировна** акцентирует, что эффективность работы наставника с молодыми специалистами в немалой степени зависит от выбора формы их взаимодействия. Учитывая что, что молодые специалисты – это чаще всего представители молодого поколения, для установления контакта с ними необходимо выбирать те формы взаимодействия, которые соответствуют их интересам и близки к их образу жизни. Важно, чтобы наставляемые в процессе взаимодействия с наставником имели возможность проявлять себя, раскрывать свои творческие способности и чувствовали себя комфортно. В то же время наставник должен являться для наставляемых примером, ибо издавна известно, что пример является самым эффективным средством воздействия на личность.

Соединив эту старую мудрую истину с современным форматом подачи информации, была создана форма работы в рамках наставничества, которую назвали - «подсказт». Данная форма служит для молодых специалистов своевременной и эффективной подсказкой в их работе, позволяет обучать и поддерживать их систематически.

Рассмотрим, в чем суть этой педагогической находки. Каждый понедельник наставник записывает для молодых специалистов звуковой файл и размещает его в общей группе в одном из приложений - мессенджеров, которые позволяют отправлять сообщения через интернет. Звуковой файл начинается с бодрого приветствия, далее идет основная часть, в которую могут входить: кейс для рассуждения, педагогическая загадка, информация о чем-либо, задания, цитата недели или запись встречи с каким-либо специалистом. Заканчивается звуковой файл настроен на рабочую неделю.

В понедельник молодые специалисты прослушивают файл и в течение недели выполняют предложенное задание. В пятницу команда под

руководством наставника встречается для продолжения работы. Стоит добавить, что каждый раз в пятницу встреча наставника с молодыми специалистами, на которой завершается работа по предложенному заданию, традиционно заканчивается словами благодарности за проделанную работу и настроен на отдых. Этот момент обязателен, так как одобрение, поощрение и эмоциональная поддержка для любого педагога играют немаловажную роль.

Проявляя творчество в создании «подсказтов», наставник передает свой опыт в интересной и доступной форме, а молодой специалист становится думающим, анализирующим, исследующим свой опыт.

Положительные моменты «подсказта» заключаются в том, что у всех участников экономится время, информация наставником отбирается и подается в сжатом виде, содержание «подсказтов» интересно и разнообразно, звуковой файл можно прослушать в любое удобное время. Главный же плюс в том, что данная форма позволяет сотрудничать с молодыми специалистами систематически.

Опыт показал, что созданная форма работы благодаря выбранному формату и разнообразию материала позволяет удерживать интерес молодых специалистов к приобретению опыта в педагогической деятельности и стимулирует их к активному участию в процессе сотрудничества с наставником.

**Карпова Е.В., Умнова В.А.** акцентируют особенности сопровождения молодого воспитателя педагогом наставником в период его адаптации на новом рабочем месте.

Процесс адаптации начинается сразу после заключения с молодым специалистом трудового договора и может состоять первоначально из следующих ступеней:

1. Молодой специалист информируется о коллективе в целом, своей будущей работе работниками кадровой службы.

2. Расширяется круг знакомых, выбранных по общности интересов, с которыми устанавливаются нормальные отношения.

3. Молодой специалист показал себя приемлемым для коллектива и в конфликтных ситуациях быстро улавливает общее настроение, сам настроен благожелательно по отношению к коллективу.

4. Молодой специалист принимает участие в общественной жизни коллектива, изобретательстве и рационализации. У него появился определенный творческий успех в работе, способствующий дальнейшему продвижению.

**Цель работы в качестве наставника:** создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании,
- совместно планировать работу с молодым педагогом

#### **Стержень наставничества:**

« Я расскажу, а ты послушай»

« Я покажу, а ты посмотри»

« Сделаем вместе»

«Сделай сам, я подскажу»

«Сделай сам, расскажи, что сделал»

#### **Правила общения:**

- Не приказывать
- Не угрожать
- Не проповедовать
- Не поучать
- Не подсказывать решения
- Не выносить суждений
- Не оправдывать и не оправдываться
- Не ставить «диагноз»

Работа с молодым педагогом проводится последовательно, поэтапно.

#### **Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:**

- Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

#### **Рекомендации при работе с молодыми воспитателями**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

##### *- Мотивация*

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

##### *-Сотрудничество*

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и

подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

- *Системность*

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Очень интересен в контексте инновационности, опыт **Рябовой Н. Н., Ивлевой И. П.** по разработке «Сценария методического мероприятия с молодыми специалистами в форме родительского собрания с использованием quadro-технологии».

О методических рекомендациях системы наставничества в ДОУ организации сотрудничества с семьями воспитанников с ОВЗ и об организации предметно-игровой среды по техническому творчеству для детей с ТНР в рамках программы наставничества считают важным рассказать **Кудряшова Л.В., Тимофеева Е.Ю., Щаева Н.П. и Кудряшова Наталья Владимировна, Китаева Эльвира Геннадьевна.**

**Кудряшова Н. В. и Китаева Э. Г.** описывают созданную развивающую предметно-игровую среду по обучению программированию в рамках организации наставничества в ДОУ, которая позволяет организовать образовательную деятельность дошкольников (в том числе и для детей с ТНР) по программе «Апробация и внедрение основ программирования для дошкольников и младших школьников в цифровой образовательной среде ПиктоМир».

Результатом правильной организации работы наставников стал высокий уровень включенности педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

С каждым годом растет количество детей с ТНР, будут открываться новые комбинированные группы, а значит, в ДОУ будут приходить молодые специалисты. Обучение детей программированию сегодня – залог успешности ребенка завтра (в том числе и с ТНР), поэтому можно сказать, что наставничество в создании предметно-развивающей среды по данному направлению – это непрекращающийся процесс.

**Кудряшова Л.В., Тимофеева Е.Ю., Щаева Н.П.** пишут о том, что в системе образования чаще всего встречается индивидуальное (персональное) наставничество. Тем не менее, групповое наставничество также имеет место, например, при освоении новых педагогических технологий или реализации инновационного образовательного проекта.

Формы организации наставничества в вопросах взаимодействия с родителями в ДОУ:

-традиционные (беседа, консультирование, взаимопосещение занятий, совместное создание РППС, проведение открытых занятий, мастер-классы, родительские собрания, подготовка и проведение совместных мероприятий);  
 -нетрадиционные (семинары-практикумы, педагогическая гостиная, день открытых дверей, институты, проектная деятельность, круглый стол).

Результат реализации наставничества в ДООУ в вопросах сотрудничества с родителями детей с ОВЗ:

- ✓ высокий уровень включенности начинающих и неопытных педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- ✓ усиление уверенности в общении с родителями (законными представителями) воспитанников;
- ✓ улучшение психологического климата в образовательной организации;
- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- ✓ сокращение числа конфликтов с семьями воспитанников;
- ✓ рост числа собственных (совместных с наставником, с родителями) профессиональных работ (статей, исследований, проектов, и т.д.).

**Исмаилова Э. Р., Тюрина О. А.** взяв за основу слова великого русского педагога К.Д. Ушинского, решили построить воспитательную систему именно на богатейшем культурном наследии народов Поволжья: сейчас нам, как никогда, необходимо возвращать национальную память и по - новому начинать относиться к старинным праздникам, традициям, фольклору, художественным промыслам, декоративно-прикладному искусству, в котором народ оставил нам самое ценное из своих культурных достижений, просеянных сквозь сито веков.

«Воспитание, созданное самим народом и основанное на народных началах, имеет ту воспитательную силу, которой нет в самых лучших системах» К.Д. Ушинский.

Сказка – это первый ориентир отношений к человеческим ценностям, добродетелям, пониманию добра и зла, честности и обмана, правды и лжи, простодушия и хитрости, трудолюбия и лени, любви и ненависти.

Сказки знакомят детей с обычаями народа, национальными праздниками, одеждой, предметами быта и возможностями их использования, трудом взрослых и орудиями труда, животным и растительным миром родины. Всё это осваивается детьми легко, радостно, запоминается надолго.

Сказки дороги нам тем, что в них отражена историческая жизнь народов, населяющих нашу страну, их характер, их богатый, красочный язык. Сказки утверждают высокие нравственные принципы- уважение к человеку, трудолюбие, любовь к родной земле, скромность, честность, гостеприимство, доброту и желание помогать в трудных ситуациях.

Цель этносказок: формирование у детей дошкольного возраста уважительного отношения к народному искусству и культурному наследию

через изучение традиций, сказок народов России. Можно без преувеличения сказать, что данная среда обладает неограниченными возможностями для реализации творческого потенциала детей и взрослых.

Социально-педагогические аспекты наставничества в дошкольных образовательных организациях акцентируют **Бондаренко Е.Н., Кудряшова О.Н., Панова Е.В.**

Они проанализировали социально-психологические аспекты наставничества в дошкольных образовательных организациях.

#### **Задачи, которые были поставлены в работе:**

- Изучить теоретические основы наставничества в контексте социально-психологического развития дошкольников.
- Определить ключевые условия эффективной реализации наставнических практик.
- Проанализировать примеры успешных наставнических практик и выделить лучшие практики.

И эти задачи были блестяще выполнены.

#### **Условия реализации**

Для успешного внедрения наставнических практик необходимо:

- Обеспечить профессиональную подготовку педагогов.
- Создать поддерживающую и развивающую образовательную среду.
- Разработать индивидуальные программы наставничества, учитывая потребности и особенности каждого ребенка.

#### **Примеры практик**

Для педагогов дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) важно внедрять практики, способствующие развитию и обогащению образовательного процесса. Ниже представлены подробные примеры практик, которые могут быть использованы педагогами в своей работе.

#### **Тренинг для воспитателей ДОУ: "Социально-психологические аспекты наставничества"**

##### **Цель тренинга:**

Обогащение воспитателей знаниями и навыками для эффективного наставничества, фокусируясь на социально-психологических аспектах взаимодействия с дошкольниками.

##### **Продолжительность:**

2 дня

##### **Материалы и ресурсы для тренинга:**

Презентации по каждому блоку.

Раздаточные материалы с теоретической информацией и практическими заданиями.

Рольные карточки для игр и ситуационных задач.

**День 1:** Теоретические основы и психология наставничества

**Цель дня:** Ознакомить участников с теоретическими основами наставничества и психологическими аспектами развития дошкольников.

### **Часть 1: Введение в наставничество**

#### **Задачи:**

- Познакомить с концепцией и целями наставничества.
- Обсудить роль наставничества в развитии личности ребенка.
- Разобрать основные социально-психологические теории, лежащие в основе наставничества.

#### **Ход:**

1. Презентация с основными понятиями наставничества.
2. Групповая дискуссия о значении наставничества в образовательном процессе.

### **Часть 2: Психология дошкольника**

#### **Задачи:**

- Изучить психологические особенности дошкольников.
- Научиться формировать доверительные отношения с детьми.

#### **Ход:**

1. Лекция о развитии дошкольников с акцентом на социально-психологические аспекты.
2. Работа в малых группах: разработка стратегий построения доверительных отношений.
3. Изучение психологических особенностей дошкольников.
4. Методы формирования доверительных отношений между воспитателем и ребенком.

### **Часть 3: Коммуникативные навыки в наставничестве**

#### **Задачи:**

- Развить у участников эффективные коммуникативные навыки.
- Научить техникам активного слушания и обратной связи.

#### **Ход:**

1. Интерактивный мастер-класс по коммуникативным навыкам.
2. Практические упражнения с элементами ролевых игр и ситуационного моделирования.
3. Практические упражнения на развитие эффективных коммуникативных навыков.
4. Техники активного слушания и обратной связи.

### **День 2: Практическое применение и методики наставничества**

**Цель дня:** Дать участникам практические инструменты для реализации наставничества, ориентированного на социально-психологическое развитие дошкольников.

### **Часть 4: Методики наставничества**

#### **Задачи:**

- Ознакомить с различными методиками наставничества, применимых в ДОУ.
- Показать роль игры в наставничестве: практические примеры и разбор игровых методик.

#### **Ход:**

1. Презентация методик наставничества с примерами успешных практик.
2. Разбор игровых методик: проведение мини-игр и анализ их эффективности.

#### **Часть 5: Разработка индивидуальных подходов**

##### **Задачи:**

- Сформировать умение разрабатывать индивидуальные программы наставничества.
- Стимулировать креативный подход к наставничеству.

##### **Ход:**

1. Мастер-класс по разработке индивидуальных программ наставничества.
2. Групповая работа над созданием планов наставнической деятельности.

#### **Часть 6: Решение проблемных ситуаций**

##### **Задачи:**

- Научиться эффективно решать типичные проблемные ситуации в процессе наставничества.
- Развить умение анализировать и отражать на практике возникающие сложности.

##### **Ход:**

1. Ролевые игры и ситуационные задачи по разрешению типичных проблемных ситуаций в процессе наставничества.
2. Обсуждение и анализ ситуаций, поиск оптимальных решений.
3. Обсуждение и анализ случаев из практики участников тренинга.

##### **Заключение тренинга:**

1. Подведение итогов и обратная связь от участников.
2. Сбор обратной связи от участников, обсуждение возможных сложностей в реализации полученных знаний на практике.

Этот тренинг даст воспитателям комплексное понимание социально-психологических аспектов наставничества и практические инструменты для их реализации, поможет обогатить образовательный процесс и способствовать гармоничному развитию личности дошкольников.

#### **Мастер-класс: Разработка индивидуальных программ наставничества для дошкольников**

##### **Цель мастер-класса:**

Оснастить педагогов ДООУ навыками и знаниями для создания эффективных индивидуальных программ наставничества, ориентированных на социально-психологическое развитие детей дошкольного возраста.

##### **Продолжительность:**

3 часа

##### **Участники:**

Воспитатели и методисты дошкольных образовательных учреждений.

##### **План мастер-класса:**

##### **Вводная часть:**

Приветствие и знакомство.

Краткое представление целей и задач мастер-класса.

Вводное слово о важности индивидуального подхода в наставничестве.

Теоретические основы.

Краткий обзор социально-психологических аспектов развития дошкольников.

Роль наставничества в поддержке этого развития.

**Основная часть:** анализ потребностей детей дошкольного возраста.

Упражнение: "Карта интересов и потребностей дошкольника".

Обсуждение, как эти потребности могут быть адресованы через наставничество.

Принципы создания индивидуальных программ.

Презентация основных принципов: гибкость, целенаправленность, безопасность и интерактивность.

Разбор примеров успешных программ.

**Практическая работа:** разработка программы.

Разделение на малые группы для создания эскиза программы наставничества.

Каждая группа выбирает одно направление (эмоциональное развитие, социальные навыки, когнитивное развитие и т.д.).

Презентация разработанных эскизов программ перед всеми участниками.

Получение обратной связи от коллег и ведущего.

**Заключительная часть:** рефлексия и обсуждение: участники делятся впечатлениями о мастер-классе, высказывают идеи по улучшению и адаптации программ.

- Подведение итогов мастер-класса, выдача рекомендаций по дальнейшему применению на практике.

- Раздача информационных материалов и литературы для самостоятельного изучения.

Этот мастер-класс предоставит педагогам практические инструменты для создания и реализации индивидуальных программ наставничества, учитывая уникальные потребности и интересы каждого.

**Интерактивный мастер-класс: Развитие коммуникативных навыков педагогов**

**Цель** мастер-класса:

Повышение уровня коммуникативных навыков педагогов для более эффективного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами.

**Участники:**

Педагоги дошкольных образовательных учреждений, методисты, руководители групп.

**Материалы и ресурсы для мастер-класса:**

Презентационные материалы по теме мастер-класса.

Раздаточные материалы с описанием упражнений и техник.

Оборудование для видеозаписи ролевых игр (по желанию).

**План мастер-класса:**

### **Вводная часть**

Приветствие и вводное слово.

Ознакомление с целями и задачами мастер-класса.

Мотивационное вступление о важности коммуникативных навыков в профессиональной деятельности педагога.

Интерактивная игра "Ледокол". Цель игры: создание доверительной атмосферы, знакомство участников друг с другом.

### **Основная часть**

Теоретические основы коммуникативных навыков.

Краткий обзор ключевых аспектов эффективной коммуникации: вербальные и невербальные средства, активное слушание, эмпатия.

Интерактивные упражнения на развитие вербальных навыков.

Работа в парах: упражнение "Пересказ с эмоциями" для развития навыков активного слушания и пересказа с добавлением эмоциональной окраски.

Работа над невербальными аспектами коммуникации.

Групповое упражнение "Мимика и жесты" – участники общаются без слов, используя только мимику и жесты, другие угадывают эмоции и намерения.

Мастер-класс по техникам активного слушания.

Практика "Зеркалирование" – участники в парах отражают слова и эмоции партнера, показывая понимание и внимание к его словам.

Ролевые игры.

Симуляция типичных ситуаций общения с родителями и детьми, анализ и обсуждение эффективных стратегий коммуникации.

### **Заключительная часть**

Участники делятся впечатлениями от упражнений, обсуждают, как новые знания можно применить в практике.

Ответы на вопросы участников, сбор обратной связи для улучшения будущих мастер-классов.

### **Заключение.**

Подведение итогов мастер-класса, напоминание о важности постоянного развития коммуникативных навыков.

Этот мастер-класс позволит педагогам освежить и углубить свои знания в области коммуникации, а также попрактиковаться в применении новых навыков в безопасной и поддерживающей обстановке.

Лучшие инновационные практики, связанные с креативностью, акцентированы в работах **Басовой Веры Аркадьевны, Курбангалиевой Елены Рафаиловны, Яковлевой Екатерины Владимировны**. Одним из основных препятствий на пути развития креативности у дошкольников является недостаток практических рекомендаций для педагогов, а также ограниченность ресурсов и образовательных материалов, направленных на стимулирование инновационного мышления у детей.

Цель проведенной работы – выявить эффективные наставнические практики, способствующие развитию креативности и инновационного мышления у дошкольников, и предложить пути их реализации. Такова, например, программа **«Развитие креативности и инновационного мышления у детей дошкольного возраста через наставнические практики педагогов»**

Цель программы: развитие креативности и инновационного мышления у детей дошкольного возраста через наставнические практики педагогов.

Задачи и мероприятия программы:

1. Обучение педагогов методикам стимулирования креативности и инновационного мышления у дошкольников.

- Организация семинаров и тренингов: Проведение регулярных семинаров и тренингов для педагогов с привлечением экспертов в области психологии творчества, креативности и инновационного мышления.

- Разработка методических материалов: Создание и распространение среди педагогов методических пособий с примерами упражнений, игр и занятий, направленных на развитие креативности у детей.

2. Создание образовательной среды, способствующей развитию творческих способностей детей.

- Оформление творческих уголков: Обустройство в группах ДОУ специальных творческих зон с материалами для рисования, лепки, конструирования и экспериментирования.

- Интеграция творческих заданий в повседневные активности: Включение в расписание занятий ежедневных творческих заданий, направленных на развитие креативности, таких как свободное рисование, создание собственных историй, конструирование из различных материалов.

3. Вовлечение детей в творческие и исследовательские проекты для развития креативности.

- Разработка и реализация проектов: Организация групповых и индивидуальных проектов по интересам детей, например, по созданию мини-книг, моделей машин или роботов, исследовательских проектов на тему природы или космоса.

- Проведение тематических недель: Организация тематических недель, посвященных различным направлениям творчества и науки, включая мастер-классы, эксперименты и выставки детских работ.

4. Повышение вовлеченности родителей в процесс развития креативности и инновационного мышления у детей.

- Информационные встречи для родителей: Проведение встреч и семинаров для родителей по вопросам развития креативности и инновационного мышления у детей, предложение идей для совместных творческих проектов дома.

- Организация совместных мероприятий: Приглашение родителей к участию в совместных творческих проектах и мероприятиях в ДОУ, таких как семейные мастер-классы, выставки и праздники.

Условия реализации программы.

1. Подготовка и повышение квалификации педагогов в области креативности и инноваций.

2. Создание и оборудование специализированных творческих пространств и уголков в ДОУ.

3. Обеспечение доступа к разнообразным материалам для творчества и исследований.

4. Организация регулярного взаимодействия с родителями и привлечение их к участию в образовательном процессе.

Предложенные наставнические практики подготовят педагогов к систематическому взаимодействию с детьми и родителями воспитанников по развитию креативности и инновационного мышления.

О креативности и творческом подходе работа **Гуляевой Татьяны Анатольевны**. Без оказания помощи молодым воспитателям в собственном художественно-эстетическом и музыкальном развитии и профессиональном становлении сложно добиться качественного образования и развития воспитанников. Очень важно мотивировать педагогов на самообразование в области музыкально-художественной культуры, раскрыть их творческий потенциал.

Для этого необходимо выполнить 3 условия: вызвать интерес к музыкально-творческой деятельности, способствовать социальному признанию и повысить самооценку молодого педагога. С целью повышения заинтересованности педагог организует «Встречи в Музыкальной гостиной», где старается погрузить молодое поколение в представляющее эстетическую ценность музыкальное культурное наследие, формирует навыки для осознанного восприятия музыкальных произведений и использования их в деятельности с детьми. Сочетает теоретические и практические формы работы - семинары, консультации, мастер-классы, практические занятия, викторины и т.д. В каждом педагоге находит «изюминку»: кто-то неплохо поёт, кто-то проявляет великолепные актёрские качества, кто-то прекрасно декламирует. Каждому предоставляет возможность для самореализации, раскрытия способностей, старается вызвать желание творчески проявить себя во всех мероприятиях, проводимых в детском саду. Кроме того, обучает воспитателей практическим навыкам в пении, танцах, игре на детских музыкальных инструментах. Для формирования умений в театрализованной деятельности проводит тренинги на развитие эмоций, мимики, пантомимики, выразительного жеста, обучаю приёмам инсценировки, моделирования образа, методике организации театрализованной игры и т.д. Эта работа способствует созданию единого культурно-образовательного пространства в детском саду и обеспечивает наращивание профессиональной культуры воспитателя через обогащение компетентностей, т.е. создает содержательную основу для повышения качества музыкально-художественного образования и развития детей. Под ее руководством воспитатели активно участвуют в музыкальных занятиях, знают программные требования, возрастные

возможности детей, закрепляют навыки, приобретённые воспитанниками на музыкальном занятии, проводят индивидуальную работу, владеют способами организации самостоятельной музыкальной, игровой и театрализованной деятельности в группе. Имеют опыт практических навыков в разных видах детской музыкальной деятельности, используют в работе только лучшие образцы классической и современной музыки, организуют предметно-пространственную развивающую среду в группах, оформляют музыкальный зал к праздникам и развлечениям, ведут просветительскую деятельность с родителями.

«Наставничество как один из эффективных путей повышения уровня профессиональной компетентности педагогов» рассматривает **Алексеева Лариса Викторовна**.

Наставничество в детском саду имеет определённую специфику. Молодой специалист должен выстроить отношения не только с коллективом, но и с воспитанниками и родителями. Исходя из опыта, можно утверждать, что, театрализованная деятельность в работе с детьми даёт положительные результаты.

Огромным плюсом театрально-игровой деятельности является положительный опыт общения с детьми. У молодого специалиста появится больше возможности расположить к себе воспитанников, необычно преподнести информацию. Дети же проявят интерес в общении. Кроме того, разнообразие тем, форм и методов театрализации раскроет творческие способности и молодого специалиста, и детей.

Таким образом, система наставничества в детском саду с использованием театрально – игровой деятельности позволит начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Цель наставничества заключается в том, чтобы помочь молодому специалисту приобрести практический опыт, а также способствовать его профессиональному развитию. Одной из главных проблем является их профессиональная адаптация. Новичку необходимо влиться в коллектив, установить доброжелательные контакты с коллегами, приспособиться к новой профессиональной среде, чтобы в дальнейшем успешно реализовать себя. Наставник становится для вновь прибывшего специалиста не только партнером, но помощником и советчиком. Чтобы правильно выстроить систему работы нового сотрудника, необходимо учитывать его имеющийся педагогический опыт и максимально использовать его, адаптируя к условиям конкретного образовательного учреждения. Такие взаимоотношения выгодны не только новичку, но и наставнику, который получит новый опыт,

совершенствует свои методические навыки, повысит профессиональное мастерство.

Большое значение в данной деятельности имеют личностные качества и компетенции наставников, а именно:

- личный опыт преодоления образовательного дефицита;
- внутренняя мотивация к наставнической деятельности;
- содержательный интерес к деятельности;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Компетенции наставника:

- эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (владение различными стилями педагогического общения);
- педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи.

Методы наставничества разнообразны, (беседа, дискуссия, круглый стол, мастер –класс и т.д.), но самыми эффективными являются создание специальных ситуаций развивающих, проблемных.

**Карташова Наталья Владимировна** акцентирует современные формы работы для развития наставничества.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники –

опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

В настоящее время для многих образовательных организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость;
- нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества - взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

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

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 занятий опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности. Школа молодого педагога и наставничества очень хороший вариант для помощи молодым педагогам в адаптации в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Остальные тенденции инновационности практик наставничества представлены разными аспектами и темами.

**Ахрименко Ольга Авинеровна, Курова Елена Валентиновна, Рябухина Надежда Викторовна** Наставническая деятельность через реализацию проекта «Я + Ты»

**Морозова Юлия Васильевна, Рау Ольга Сергеевна** Модель наставничества «работодатель-мастер производственного обучения-студент»

**Гмыра С.А.** Наставничество как одна из форм воспитательной работы в детском объединении.

**Егорова Вера Анатольевна** Педагогический дуэт как форма наставничества

**Степанова Л.И.** Модели наставничества как социокультурная среда для профессионального роста и развития педагога дополнительного образования

**Григорьева И.Ю., Колесова Г.В.** Наставническая практика в МБУ ДО ЦВО «Творчество» г.о. Самара (из опыта работы)

**Кардупова Светлана Вячеславовна** Менторство как ресурс профессионального развития руководящих работников образовательных учреждений

**Муравьева Людмила Александровна, Суворова Татьяна Валентиновна** От идеи к практике

**Ефимова Галина Витальевна** Инновационный опыт: наставнические практики в образовательных организациях

**Никулина О.В., Кравцева О.А.** Наставничество в ДШИ № 6 : создание прочных связей и профессиональных отношений

**Позднякова Ангелина Артемовна** Эффективные инновационные модели наставничества

**Захаров Вячеслав Владимирович, Жигалко Гюзель Раилевна** «Применение наставнической практики в работе педагога дополнительного образования»

**Вашкина Татьяна Александровна, Костаргина Лариса Викторовна** Реализация наставничества между разновозрастными детьми группы ДОО через проект «Дети – детям».

**Ахрименко О. А., Курова Е. В., Рябухина Н. В.** акцентируют, что правильно организованная образовательно-воспитательная среда с использованием технологии наставничества, в том числе в с привлечением наставников из числа студентов старших курсов, позволяет стимулировать студентов с девиантным поведением и их родителей к разным видам деятельности, обеспечивает все составляющие образовательного и воспитательного процесса.

Взросшие требования к специалистам меняют характер организации воспитательного процесса. Становление обучающихся не только как будущих профессионалов, но и как субъектов общества обладающих зрелой гражданской позицией является одной из основных задач образовательных

учреждений страны. Ориентирование молодого человека в ценностном мире, формирование личности, умеющей четко отстаивать свои интересы, учитывая при этом интересы своей социально-профессиональной группы и всего общества в целом основная задача государства.

Целью проекта «Я+ТЫ» являлась подготовка волонтеров - наставников из числа студентов техникума к работе по вовлечению студентов младших курсов и учащихся школ с девиантным поведением в добровольческую деятельность студенческой организации «ЭкОНТ».

Проанализировав опыт использования технологии наставничества по трекам «педагог-студент», «студент-студент» и «студент-учащийся» через участие в волонтерской и наставнической деятельности, был сделан вывод, что найдены и используются успешные механизмы воспитательного взаимодействия (именно не воздействия, а взаимодействия) с нашими студентами и родителями, создана большая область сетевого пространства для общения, а поиск новых образовательных и воспитательных технологий, выстраивание системы урочной и внеурочной деятельности создают условия для формирования навыков необходимых как для социализации студентов из числа наставников, так и обучающихся с девиантным поведением, что отвечает одновременно интересам общества и жизненным задачам взрослеющего поколения.

Результат работы наставников можно определить через степень сформированности ценностных ориентаций у обучающихся в уровне личностного роста и формирования гибких навыков, гражданской идентичности, умении правильно расставить приоритеты и сопоставить личную позицию «Что профессия может дать мне?» с общественной «Что я могу дать профессии?».

Ключевыми результатами реализации практики наставничества является:

-рост уровня социальной и гражданской активности: студенты ранее имеющие отклонения в поведении от социальных норм под руководством студентов-наставников принимают участие в реализации социальных проектов РМОО «Зеленая планета», работают в стенах музея истории города Отрадного, принимают участие в реализации проектов: «Школа юного нефтяника», «Планета добрых дел», «Отрадный-чистый город» и других. За волонтерскую деятельность и активное участие в реализации проектов, организацию и проведение экологических экспедиций по сохранению окружающей среды города Отрадного и родного края все студенты награждены дипломами регионального конкурса «ЭкоЛидер»- в номинации «Энтузиаст, и дипломами «БлагоДарить» от РМОО «Зеленая планета». О достижениях отраденских экоактивистов говорят и награды – два года

подряд «ЭкОНТ» побеждал в престижных конкурсах «Волонтер 2.0» и «Добролайф».

- развитие soft skills навыков обучающихся: обучение по программе «Школа реальных дел» и дальнейшая реализация обучающихся в качестве наставников проектной деятельности позволяет видеть и решать проблемы/ситуации собственными силами. Работая в команде студенты приобретают опыт взаимодействия с различными целевыми группами обучающимися и вырабатывают способность организовывать работу по включению в проектную деятельность потенциальных добровольцев.

-вовлеченность в практическую реализацию мероприятий и проведение мастер-классов на базе городского музея, проведение мероприятий патриотической направленности и интерактивных познавательных игр для детей из оздоровительных лагерей и реабилитационных центров. Ребята, которые ранее стояли на учете в КДН активно включаются в добровольческую деятельность и их труд отмечен грамотами директора МБУК «Музей истории города Отрадного», МАУ ДОЛ «Остров детства». Положительные отзывы от работодателей, которые выражают благодарность за подготовку студентов, занимающих активную жизненную позицию на предприятиях города и области убеждает нас в правильности выстроенной системы с использованием технологии наставничества. Вчерашние студенты продолжают участвовать в экологических акциях, выступают в качестве наставников в техникуме и вне его.

**Морозова Юлия Васильевна, Рау Ольга Сергеевна** анализируют особенности внедрения системы наставничества как формы обучения на рабочем месте.

Современный рынок труда определяет необходимость в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов с опытом решения реальных производственных задач разного уровня сложности.

Стратегическим направлением профессиональной подготовки по модели «Работодатель–мастер производственного обучения – студент» становится интеграция усилий профессиональной образовательной организации и предприятия в части внедрения системы наставничества как формы обучения на рабочем месте.

Решаемые проблемы при внедрении системы наставничества:

- предприятие получает на работу квалифицированного специалиста, которого не нужно доучивать и переучивать;
- образовательное учреждение трудоустраивает на работу выпускников в первый год после окончания обучения;
- образовательное учреждение развивает систему договоров целевого и дуального обучения совместно с предприятиями/ организациями для подготовки специалистов согласно профессиональной направленности;
- закрывается дефицит в рабочих кадрах .

Под наставничеством по модели «Работодатель – мастер производственного обучения – студент» понимается форма взаимодействия техникума и предприятия в части практической подготовки, с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

В содержательную часть наставничества входит:

- отработка с наставляемым учебных задач, формирующих приемы учебной деятельности мастером производственного обучения (преподавателем специальных дисциплин) в лабораториях;
- отработка с наставляемым учебных задач через повторение простых и сложных умений мастером производственного обучения (наставником от предприятия) в мастерских техникума;
- отработка с наставляемым производственных задач через повторение умений, доведение умений до навыка наставником от предприятия в условиях реального производства.

Технологии обучения наставником закладываются на этапе разработки образовательных программ и апробируются в рамках практической подготовки реализации образовательных программ непосредственно в ходе учебной и производственной практики при реализации профессиональных модулей.

Над содержанием программ обучения работают мастер производственного обучения от техникума и наставник от производства в связке «Работодатель–мастер производственного обучения», совместно они формируют навыки профессионального поведения и трудовой дисциплины в целом «Работодатель – мастер производственного обучения – студент».

В целом, внедряя систему наставничества по модели «Работодатель – мастер производственного обучения – студент» речь ведется о формировании технологической школы профессионалов и воспитания рабочей элиты в духе социальной ответственности за результаты образования.

**Гмыря С.А.** акцент делает на том, что наставничество сегодня считается, волонтерским видом деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь. Данное новшество используется в работе педагогов дополнительного образования.

Организация работы наставничества по форме дорожной карты процесс, обновляемый каждый год. 2023-2024 учебный год стал годом знакомства с различными профессиями. Наставниками выступают педагоги и специалисты различных профессий. Наставляемые имеют возможность побывать на рабочем месте наставника, задать ему интересующие их вопросы и получить впечатление от общения. Данная форма наставничества предполагает модель «Работодатель-ученик». Это взаимодействие обучающегося и представителя предприятия или учреждения, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия

наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Происходит помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

В целом, наставничество занимает достойное место в воспитательной работе. Это эффективный способ решить некоторые проблемы. Для самого наставника эта работа даёт возможность попробовать себя в роли педагога. Для наставляемого интересно заниматься со старшим участником объединения, ведь два обучающихся (наставник и наставляемый) находятся в одинаковых условиях.

Организация процесса наставничества это:

- Оказание помощи и поддержки ребенку от ровесника
- Обучение коммуникативному взаимодействию в детском коллективе
- Передача навыков и опыта от более успешного к менее успешному
- Включение на собственном примере в разные виды коллективной деятельности: волонтерские, творческие, трудовые и др.
- Повышение самооценки и уверенности в себе на примере наставника: «я могу и у тебя получится».

Проанализировав работу объединения можно сделать вывод, что наставничество сегодня

Для обучающихся это:

- повышение интереса и мотивации к занятиям в творческом объединении;
- усиление потребности к самоопределению и самореализации;
- развитие личностно значимых качеств;
- расширение поля социальных и культурных проб, практик и проектов;
- создание и совершенствование программы личностного саморазвития;
- приумножение опыта конструктивного взаимодействия в решении значимых личностных и общественных задач;
- преобразование социальных позиций от «я – пользователь» через «я – активный участник» к «я – созидатель»

Для педагога:

- развитие потребности у подрастающего поколения в общественной деятельности и гармоничного вхождения детей в социальный мир и налаживания ответственных взаимоотношений с окружающими их людьми.

**Егорова Вера Анатольевна** с 2022 учебного года работает по программе

«Педагогический дуэт». Название программы отражает основную технологию взаимодействия - технологию «Педагогический дуэт». Она является примером педагогики сотрудничества и подтверждает эффективность данной формы взаимодействия. Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Вывод педагога -наставника: именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

**Степанова Л.И.** информирует об опыте наставнической деятельности и тенденциях в период с 2016 по 2019 гг. наставническая работа осуществлялась с применением технологии «Создание ситуации соревновательного успеха». Разработчик старший методист ЦДТ «Радуга». Суть данной технологии в том, что молодой педагог сначала учится побеждать над самим собою, учитывая имеющийся опыт и потенциальные возможности личностного развития, а затем в состязании учится побеждать среди коллег. Теоретическое применение технологии заключается в том, что педагог изначально готовит себя к публичной (оценочной) деятельности, которая требует от него собранности, анализа своей работы, определённых знаний и опыта. Применение данной технологии в наставнической работе подразумевает совместный, творчески ориентированный характер, а программа - стажерский уклон.

Вышеперечисленные модели наставнической работы были долгосрочными и осуществлялись в командном взаимодействии одновременно с несколькими подопечными.

В 2019-2020 учебном году запущена традиционная форма наставничества. Опытный педагог-хореограф сопровождал хореографа-выпускника образовательного учреждения. Основное направление наставнической деятельности- это введение в профессию «хореография» с учетом специфики деятельности в учреждении дополнительного образования в условиях разновозрастных коллективов.

С 2020-2021 учебного года по настоящее время введена система наставнической работы по модели «ученик – ученик». Сначала наставническая работа осуществлялась в детском объединении «Поколение NEXT», а затем и в других детских объединениях ЦДТ «Радуга». Суть её заключалась в том, что более продвинутые подростки в определённом виде

деятельности берут на себя роль лидера или организатора в детском сообществе. В таком взаимодействии педагог детского объединения выполняет роль тьютера.

Используются такие формы деятельности, как волонтерство, коллективная творческая деятельность, организация совместных проектов.

Через наставничество в детской среде педагог повышает свое мастерство в командной работе с детьми различного уровня подготовки, учится применять в педагогической практике дифференцированный подход к обучению.

**Григорьева И.Ю., Колесова Г.В. информируют о том, что в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольного образования «Творчество» г.о. Самара (далее Центр или ЦВО «Творчество»)** наставничеству уделяется особое внимание.

С 2020 года в ЦВО «Творчество» реализуется Программа наставничества, целью которой является формирование эффективной системы методического сопровождения профессионального развития педагогических работников; создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации как наставников, так и наставляемых, а также для самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

Программа обеспечивает раскрытие потенциала каждого наставляемого, способствует решению проблем адаптации начинающего специалиста в трудовом коллективе, психологических и профессиональных проблем педагога со стажем, испытывающего кризис профессионального роста, или ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий.

Для организации реализации программы наставничества директором Центра назначается куратор, который решает организационные вопросы, контролирует мероприятия, анализирует и обобщает опыт осуществления наставничества.

В ЦВО «Творчество» наставничество устанавливается над педагогическими работниками, которые впервые приняты на работу и не имеют необходимых навыков выполнения должностных обязанностей, принятыми на работу после перерыва в осуществлении трудовой деятельности более полугода, переведенными на другую должность, если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения профессиональных знаний, и над педагогическими работниками, у которых выявлены профессиональные дефициты для их ликвидации.

Наставничество может устанавливаться и над обучающимися, испытывающими затруднения в освоении дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы или поступившими в детское объединение в середине учебного года, на второй или последующие года обучения (минуя предыдущие). Реализация Программы в данном случае содействует более быстрой адаптации обучающегося в новом учебном коллективе, повышению его мотивации к учебе, формированию жизненных ценностных ориентаций и активной гражданской позиции.

**Кардупова Светлана Вячеславовна** оценивает менторство как ресурс профессионального развития руководящих работников образовательных учреждений. В 2022 году команда МКОУ ДПО РЦ (далее команда РЦ) разработала и реализовала в течение двух лет Городской сквозной проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений» (далее Проект). В рамках реализации Проекта команда РЦ оказывала организационно-методическое сопровождение деятельности начинающих руководителей и заместителей руководителей на основе современных форм и методов методической работы. Деятельность участников Проекта способствовала успешной профессиональной адаптации начинающих управленцев муниципальных образовательных учреждений на основе технологии интенсивного развития (менторства).

Выбор технологии менторства был сделан командой РЦ так как она является одной из наиболее эффективных технологий интенсивного развития, то есть способствует длительному процессу создания доверительных, лично-заинтересованных взаимоотношений между ментором и начинающим, направленный на достижения у них существенной динамики в совершенствовании профессиональных знаний, повышения эффективности практических действий с целью профессионального становления.

В Проекте, реализуемом командой РЦ, менторами выступили управленцы учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования, обладающие успешным опытом в достижении профессиональных и личностных результатов, при этом имеющие опыт разработки и успешной реализации проектов развития образовательной организации, а также выразившие готовность оказывать помощь начинающим руководителям и заместителям руководителей МОУ. Начинающими стали управленцы, желающие получить помощь в профессиональной адаптации и приобрести опыт разработки и реализации проектов развития образовательной организации. В ходе реализации проекта были сформированы сообщества менторов и начинающих и образованы пары, то есть за каждым ментором был закреплён 1 или 2 начинающих (за 2 года по технологии менторства взаимодействовали 66 управленцев (28 руководителей и 38 заместителей) из 58 МОУ). В процессе контактирования между участниками установилось профессионально-личностное взаимодействие, которое было направлено на оказание начинающим административным работникам помощи по актуальным направлениям профессиональной деятельности и организации работы в проектном режиме.

Ценность Проекта заключается в том, что для получения информации о процессе и результативности взаимодействия менторов и начинающих командой РЦ был адаптирован и внедрен диагностический инструментарий:

- самодиагностики «Колесо компетенций ментора» и «Колесо компетенций начинающего»;

- анкеты обратной связи для ментора и начинающего;
- опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации (адаптированная методика М.А. Дмитриева);
- методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (адаптированная методика Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);
- шаблон и памятка по разработке программ индивидуального развития начинающего руководителя (заместителя руководителя) «Мои компетенции».

Начинающими руководителями и заместителями руководителей совместно с менторами были подготовлены и реализовались программы индивидуального развития, в которых были определены: цель, компетенции, мероприятия по развитию и ожидаемый результат.

На протяжении двух лет команда РЦ организовывала и проводила для менторов и начинающих методические мероприятия: фасилитационные сессии, сессии развития, обучающие семинары, творческие мастерские, групповые консультации, «Школа начинающего завуча» и обучающие встречи. Для обеспечения информационно-методического сопровождения управленческой деятельности всех участников Проекта, командой РЦ был создан блог «Менторство: поддержка и развитие», на страницах которого размещены: нормативные документы, методические и диагностические материалы, подборка специальной литературы, календарь событий с прикрепленными презентациями и видеороликами, сделанных в рамках мероприятий. По статистическим данным посетителей блога за 2 года было более 6000.

Одним из продуктивных результатов взаимодействия менторов и начинающих стала разработка управленческих проектов начинающими руководителями, направленных на создание управленческих моделей развития учреждения для решения проблем.

По итогам реализации проекта стало очевидным, что целенаправленная организационно-методическая деятельность команды РЦ с начинающими руководителями и заместителями руководителей помогла им приобрести новые и совершенствовать имеющиеся управленческие компетенции.

Высокую оценку проекту, реализованному командой РЦ, дали на региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества в Самарской области», организованном министерством промышленности и торговли Самарской области в номинации «Наставничество в социальной сфере», где команда Проекта заняла первое место, и Проект был рекомендован для распространения в регионе.

**Муравьева Людмила Александровна, Суворова Татьяна Валентиновна акцентирует** систему наставничества в системе дополнительного образования ориентированную на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», подразумевает

необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Наставничество – это вид взаимодействия, которое основывается на обмене навыками и опытом, предоставлении помощи и моральной поддержки обучающемуся. Разрабатывая и внедряя систему наставничества, целесообразно учитывать специфику дополнительного образования, а именно:

- поуровневое освоение обучающимися дополнительной образовательной программы;
- поэтапное наращивание личностного капитала;
- последовательную смену социальных ролей в творческом объединении: обучаемый – соучастник – наставник.

В учреждение дополнительного образования приходят дети с разными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Возникает вопрос: как повысить эффективность дополнительного образования при наличии разных стартовых возможностей обучающихся?

К наиболее эффективным моделям наставничества в дополнительном образовании относится модель «дети – детям», поскольку старшие обучающиеся часто привлекаются к проведению мастер-классов, массовых досуговых мероприятий, к выполнению учебных заданий, к разработке совместных проектов в рамках реализации планов отдельных педагогов и учреждения в целом.

Эта модель позволяет решать задачи сразу в нескольких направлениях. С одной стороны, снимаются психологические барьеры, и устанавливается доброжелательная атмосфера сотрудничества. С другой стороны, обеспечивается успешное освоение программы каждым ребенком (и подшефным, и наставником) ввиду усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности. Кроме того, становясь членами высоко мотивированных детско-взрослых образовательных сообществ, дети и подростки получают широкий опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности. Таким образом, дополнительное образование закладывает основы непрерывного процесса саморазвития и самосовершенствования человека как субъекта культуры и деятельности.

Наставничество по форме «дети – детям» должно сопровождаться педагогом, руководителем детского творческого коллектива, в нашем случае это руководитель программы «Вожатский курс» и «Вожатый». Педагог, сопровождает социально – значимые проекты, дает свободу действий обучающимся, дает возможность проявить свою самостоятельность. И главное помочь осознать и осмыслить тот опыт, который получили ребята. Таким образом компетенции позволяют педагогу организовать образовательный процесс так, что каждый из участников может получить значимые знания и опыт лично для него.

Основной целью наставничества является выявление и воспитание «компетентных лидеров» среди обучающихся.

В современных динамичных условиях актуальна такая практика наставничества, которая охватывает всех участников образовательного процесса. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

Специфика дополнительного образования определяет и сроки наставничества. Это может быть наставничество краткосрочное, направленное на подготовку к конкретному мероприятию: конференция, проект, концерт, поход и т.д., или наставничество, рассчитанное на учебный год и связанное с формированием коллектива или подготовкой младших детей к взаимодействию со старшими в рамках реализации ДООП (Дополнительная общеобразовательная (общеразвивающая) программа) или социального творчества коллектива.

**Ефимова Галина Витальевна информирует об инновационном опыте наставничества.** Акцентирует, что реализуемый ею опыт наставничества – еще один шаг на пути индивидуализации обучения, о которой заявлено в Национальном пректе «Образование». Приобретённый опыт показывает достоинства наставничества по модели «ученик-ученик» и может быть использован в других образовательных организациях.

Модуль программы наставничества был реализован в период с 2023 года, его самостоятельное внедрение было вполне по силам ученикам 8-го и 5 класса. Среди результатов программы наставничества особенно хотелось бы выделить улучшение успеваемости всех наставляемых, то, что большинство учеников оценивают ее, как полезную, интересную, довольны результатом и демонстрируют повышенный интерес к занятиям.

Обучающиеся получили навыки самостоятельной организации сообщества, источников обучения. И что немаловажно наставничество «ученик-ученик» способствовало созданию психологической комфортной среды в объединении. Эти результаты свидетельствуют о том, что опасения педагогов по поводу нежелания заниматься с наставником ровесником – напрасны.

Таким образом, мой опыт наставничества по модели «ученик-ученик» является востребованным и перспективным.

Особенности наставничества в ДШИ анализируют **Никулина О.В., Кравцева О.А.**

Целью формы наставничества «работодатель-студент» «является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации».

Наставник-работодатель помогает раскрыть студенту свой личный и профессиональный потенциал, определиться с выбором будущей профессии, быстрее освоить необходимые навыки и утвердиться в ней.

Результат такой работы – повышение уровня мотивации и осознанности выбора профессии студентом, а также появление молодых педагогических кадров, готовых к работе в школе.

Среди оцениваемых результатов такой формы наставничества следует выделить:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Для молодых и более старших педагогов нашей школы очень важно, то рядом находятся такие замечательные наставники. Ведь даже просто находясь рядом, можно почерпнуть для себя что-то важное, нужное.

**Позднякова Ангелина Артемовна** акцентирует эффективные инновационные модели наставничества.

### **Преимущества инновационных моделей наставничества:**

Инновационные модели наставничества обладают рядом преимуществ по сравнению с традиционными подходами, которые значительно повышают качество образования и развития детей. Рассмотрим их основные преимущества:

1. **Индивидуальный подход:** Инновационные модели наставничества позволяют настраивать образовательный процесс с учетом индивидуальных потребностей и способностей каждого ученика. Учитывая уникальные характеристики каждого учащегося, наставники могут создавать персонализированные программы обучения, что способствует более эффективному усвоению знаний.
2. **Использование современных технологий:** Модели наставничества, основанные на современных технологиях, предлагают новые возможности для обучения и развития. Использование онлайн-платформ, мобильных приложений, веб-конференций и других технологий позволяет создавать более интерактивные и привлекательные учебные среды.
3. **Самостоятельное обучение:** Инновационные модели наставничества поддерживают развитие самостоятельности и саморегуляции учащихся. Стимулируя самостоятельное выполнение заданий и самоуправление в обучении, такие модели способствуют формированию у учеников навыков

самостоятельной

работы.

4. Креативный подход: Инновационные модели наставничества способствуют развитию творческого мышления учащихся. Участие в интерактивных проектах, обсуждение новых идей и реализация собственных творческих проектов помогают развивать креативные способности детей.

Инновационные модели наставничества демонстрируют высокую эффективность в обучении и развитии детей, обеспечивая более глубокое усвоение материала, повышение мотивации к обучению, улучшение навыков саморегуляции и самостоятельности.

Таким образом, в арсенале педагога-наставника появляется широкий спектр инструментов, которые способствуют эффективному и качественному образованию детей, а также их гармоничному развитию. Данные модели наставничества становятся все более популярными в образовательных учреждениях и позволяют создать стимулирующие и интерактивные обучающие среды.

#### **Перспективы развития инновационных моделей наставничества:**

Инновационные модели наставничества имеют огромный потенциал для развития и применения в образовательных учреждениях, особенно в сфере дополнительного образования. Вот несколько перспектив развития инновационных моделей наставничества:

1. Развитие технологий: С развитием технологий наставничество может стать еще более эффективным и доступным. Использование виртуальной реальности, искусственного интеллекта, онлайн-платформ и других технологий позволит создать более интерактивные и персонализированные образовательные программы.

2. Поддержка ментального здоровья: Инновационные модели наставничества могут охватить не только обучение и развитие знаний, но и поддержку ментального здоровья учащихся. Разработка программ по развитию социально-эмоциональных навыков, техник управления стрессом и адаптации поможет создать более здоровую обучающую среду.

3. Интерактивные методики обучения: Инновационные модели наставничества могут включать в себя различные интерактивные методики обучения, такие как проектная деятельность, проблемное обучение, коучинг и менторинг. Эти методики способствуют активному вовлечению учащихся и помогают им развивать критическое мышление и навыки решения проблем.

Для оптимизации и адаптации инновационных моделей наставничества под

конкретные потребности обучающихся следует проводить регулярное исследование и анализ эффективности применения таких моделей. На основе полученных данных можно корректировать программы обучения, разрабатывать новые методики и технологии, а также учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого учащегося.

Важно также уделять внимание подготовке и повышению квалификации наставников, чтобы они могли успешно реализовывать инновационные методики и эффективно сопровождать учащихся на пути их образовательного и личностного роста.

Развитие инновационных моделей наставничества в образовании дополнительных образовательных учреждениях предоставляет широкие возможности для усовершенствования обучения, развития и поддержки учащихся, что способствует формированию гармонично развитой и успешной личности.

**Захаров Вячеслав Владимирович, Жигалко Гюзель Раилевна** обращают внимание на «Применение наставнической практики в работе педагога дополнительного образования».

Что же дает наставничество? Наставник оказывает наставляемому всестороннюю поддержку. В любой момент ребенок может обратиться к наставнику за советом. С помощью индивидуального подхода совершенствуются определенные качества и навыки, что в дальнейшем приносит успех и достижений высоких результатов. Важна и мотивация наставляемых. Случаются моменты, когда интерес обучающихся может переключиться или ослабеть. В этот момент наставнику важно вовремя среагировать и правильно замотивировать наставляемых для дальнейшего развития их способностей.

Подводя итог, можно сделать вывод, что наставничество в педагогической деятельности - это достаточно длительный и трудоемкий процесс, планомерная работа по передаче опыта, навыков и знаний. Наличие наставничества в системе дополнительного образования меняет детей к лучшему: крепнет взаимовыручка, дети становятся более уверенными, общительными, у них появляются новые друзья, повышается дисциплина, работоспособность, дети стремятся не пропускать тренировки и начинают лучше учиться в школе. Результаты наставляемых, которые наставник видит в виде успехов обучающихся, в медалях и грамотах детей, в личных и нравственных достижениях ребенка и общественном признании радуют, дают силы и вдохновение для дальнейшей работы.

Наконец, **Вашкина Татьяна Александровна, Костаргина Лариса Викторовна** акцентируют инновационность реализации наставничества между разновозрастными детьми группы ДОО через проект «Дети –детям».

Роль взрослого в дошкольном детстве бесспорно велика. Но для полноценного развития малышам недостаточно общения со взрослыми, так как даже самые плодотворные отношения детей с воспитателем являются неравноправными. В связи с этим становится очень важным общение в формате «ребенок – ребенок». Одним из средств, способствующих позитивной социализации, является организация наставничества между детьми разновозрастной группы в детском саду.

Разрабатывая проект «Дети - детям», мы рассматривали наставничество как сотрудничество детей разного возраста. Сотрудничество детей обладает огромным воспитательным потенциалом, так как старшие дети передают свой опыт младшим.

Цель проекта: воспитание у детей чувства ответственности, выявление и воспитание детей-волонтеров, которые готовы помочь, а также выявление «компетентных лидеров» среди детей старшего дошкольного возраста.

Участниками данного проекта стали дети младшего дошкольного возраста, в том числе и вновь поступившие в детский сад, а также воспитанники старшего дошкольного возраста, воспитатели и родители.

В процессе реализации проекта у старших дошкольников:

- формировались лидерские качества;
- прививалось чувство ответственности за те или иные поступки;
- развивалась самостоятельность;
- формировалась способность сопереживать другим людям, уважать их чувства.

У детей младшего дошкольного возраста воспитывалось чувство уважения к старшим; формировался пример взаимодействия между детьми в обществе; развивались коммуникативные навыки.

Позиция старшего, знающего и умеющего больше и использующего знания и умения для того, чтобы сделать что-то полезное и приятное тем, кто сам этого еще не может, существенно влияет на представления старших детей о себе. Практическая реализация такой позиции обогащает образ — Я, вносит в него такие положительные черты, как: «Я тот, кто помогает маленьким и слабым, кто доставляет им радость, кто может защитить их». Одновременно появляется гордость за такие качества и поступки.

Таким образом, реализуя проект по наставничеству «Дети - детям», мы решаем следующие задачи: обогащаем образ — Я старших детей представлениями о себе как о помощнике и защитнике слабых; формируем у всех участников новый опыт доброжелательных отношений.

Как показала данная практика, опыт взаимодействия детей младшего и старшего возраста способствует не только их успешной социализации, но и помогает развитию речи, овладению культурно-гигиеническими навыками, эмоциональное состояние малышей становится более стабильным. В свою очередь, старшие дети понимают свою значимость, это способствует формированию у них позиции взрослого, снимает тревожность, ребята становятся более внимательными и ответственными, что способствует формированию школьной готовности.

### **Третий вектор развития наставничества в регионе представлен темой**

#### **«Проблемы и перспективы наставничества».**

**Проанализирован лучший опыт решения проблем и перспектив наставничества в 10 образовательных организациях.**

**В том числе опыт, который представили наставники**

**Самары - 4 организации (40%),**

**Нефтегорска – 2 (20%),**

**Пос. Подгорного-1 (10%),**

**С. Утевка -1 (10%),**

**П. г.т. Смышляевка-2 (20%).**

Из них :

**ОЦ -3 (30%)**

СП ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» Детский сад «Сказка» г. Нефтегорск

ГБОУ СОШ «Образовательный центр» с. Утевка

ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Смышляевка (2 практики)

**Детских садов -2 (20%)**

ГБОУ ООШ пос. Подгорный СП детский сад «Золотой петушок»

Детский сад «Петушок» г. Нефтегорска

**Школ -2 (20%)**

МБОУ Школа № 6 г.о. Самара

МБОУ Школа № 81 г.о. Самара

**Прочих организаций - 2 (20%)**

ГБОУ ДО СО СДДЮТ

ГАПОУ «СЭК им. Мачнева».

**Представители ОЦ**

**Корякина И.А.** Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации

**Нагиева Эльмира Мустафа кызы** Наставничество: проблемы и пути их решения

**Вердеш Елена Владимировна** Наставничество в современном образовании: проблемы и перспективы

**Детских садов -2**

**Плохотникова И.И., Хабибулина Л.Д.** Проблемы и перспективы наставничества в дошкольной организации

**Ахметова А.Р.** Наставничество: проблемы и перспективы

**Школ -2**

**Лаврюшова Наталья Александровна** О роли классного руководителя в реализации программы по наставничеству

**Рогачева Дарья Сергеевна** Актуальные вопросы формирования модели наставничества среди школьников

**Прочих организаций – 2**

**Куля Анна Викторовна** Наставничество как эффективный механизм обеспечения качества образования и профессионального мастерства педагогов

**Тарасов А.Г., Емельянов П.О.** Из опыта работы по наставничеству: о роли социокультурной среды и основных проблемах

## **О проблемах и возможных путях их решения в дошкольной образовательной организации ставит вопрос Корякина И.А.**

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Хорошо, если рядом с опытными педагогами-новаторами появляются молодые специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых педагогов, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим, считаю очень важной деятельность администрации ДОО по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми педагогами. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Особенно **актуальна** в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь».

Особенностью труда начинающих воспитателей ДОО является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью – испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе?

Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

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.

Основными задачами деятельности педагога-наставника являются:

— побуждать молодого воспитателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;

— ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;

— способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;

— ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

О проблемах педагогов, путях их решения через технологию наставничества ставят вопросы **Нагиева Эльмира Мустафа кызы и Вердеш Елена Владимировна.**

**Нагиева Эльмира Мустафа кызы** акцентирует историю и сущность наставничества.

**Вердеш Елена Владимировна** рассматривает Наставничество как поддержку новых учителей.

Предоставление индивидуализированной помощи и руководства способствует росту профессионализма и эффективности образовательного процесса. Но есть проблемы, мешающие эффективности наставничества молодых педагогов в современной школе.

Отсутствие системного подхода является одной из основных проблем наставничества. Часто индивидуальная работа молодого учителя с одним наставником ограничивает наставничество, т.к. отсутствует организация коллективного опыта и поддержки. В результате происходит недостаточное развитие навыков и знаний молодого специалиста и затрудняется сопровождение в ходе процесса его профессиональной деятельности.

***Пути решения:***

• Создание программ наставничества, предусматривающих участие квалифицированных и опытных учителей. Данные программы помогут молодым специалистам развивать профессиональные компетенции с помощью разносторонней поддержки и знания от различных наставников.

- Организация регулярных семинаров, вебинаров и конференций по обмену опытом между опытными специалистами и молодыми коллегами предоставляет возможность обсуждения своих трудностей, задавать вопросы и получать профессиональную поддержку от учителей.

Вторая проблема реализации наставничества представлена в недостаточном педагогическом мастерстве наставников. Следует отметить, что не у всех наставников имеется достаточное педагогическое мастерство для эффективного сопровождения молодых специалистов. Иногда наставник не может предоставить необходимые экспертизы в управлении процессами профессионального развития молодого коллеги.

#### ***Пути решения:***

- Организация обучающих программ для наставников для развития профессионализма и педагогического мастерства их в роли наставников. В содержание программ входит развитие эмоциональной поддержки и коммуникативных навыков, анализ и обратная связь. К созданию программ можно привлечь учителей, имеющих большой педагогический опыт и практику наставничества.

- Создание системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников способствует выявлению и поддержке наставников, которые проявляют высокую эффективность и компетентность, а так же предоставление дополнительной поддержки и обучения нуждающимся в улучшении своих навыков.

Эта система может содержать следующие пункты:

1. Определение ключевых аспектов профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым учителям и установление критериев оценки в виде поддержки, наставничества, развития профессиональных навыков и компетенций, содействия в адаптации и прогрессе молодых педагогов.

2. Определение показателей оценки посредством разработки конкретных показателей, позволяющих оценивать выполнение каждого из критериев. Показатели оценки состоят из регулярности взаимодействия с молодыми специалистами, обратной связи, активного участия в процессе обучения и развития молодых педагогов и т.п.

3. Оценка представляет регулярное оценивание профессиональной деятельности наставников относительно молодых специалистов. Оценка осуществляется в виде анкетирования, наблюдений, опросов и иных методов, что позволяет объективно получать информацию о работе наставника.

4. Анализ результатов: в итоге исследования полученных данных с целью выявления слабых и сильных сторон работы наставника можно определить направления развития и совершенствования работы с молодым учителем.

5. Обратная связь с наставником на основе результатов оценки и разработка планов действий с целью улучшения профессиональной деятельности наставника и предоставления им рекомендаций по улучшению.

6. Регулярный мониторинг выполненных планов действий и прогресса наставника в отношении молодого специалиста позволит отследить эффективность применения разработанных рекомендаций и внесение при необходимости корректировки.

7. Поддержка и развитие наставника в его работе с молодым специалистом в виде проведения семинаров, тренингов, организации профессиональных сообществ и иных мероприятий, которые направлены на продвижение профессионального роста наставника.

8. Открытая коммуникация между наставником, молодым специалистом и администрацией школы способствует обмену опытом, идеями и установлению эффективного взаимодействия в рамках наставничества.

Систематичная, прозрачная система оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников способствует тесному сотрудничеству наставника, молодого педагога и руководства школы.

Третья проблема нашла отражение в недостатке времени и ресурсов у наставников. Молодым специалистам требуются индивидуальное сопровождение и регулярная обратная связь, а из-за загруженности учебными планами и иными обязанностями наставники часто не могут этого обеспечить.

***Пути решения:***

- Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом. Это позволит иметь четкую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.

- Предоставление дополнительных ресурсов и поддержки наставникам для выполнения наставнической работы. Это может быть в виде выделения дополнительных учебных материалов, инструментов и финансовых средств для организации специализированных мероприятий и занятий.

Четвертая проблема заключается в отсутствии чётких целей и задач наставничества. Ситуация, в которой наставник и молодой учитель не понимают, что конкретно от них требуется. Это приводит к недооценке и/или перегрузке обеих сторон.

***Пути решения:***

Четкое определение целей и задач наставничества, обеспечение их понимания и согласованности учителя и молодого специалиста. Исполнение этого можно достигнуть с помощью разработки индивидуальных планов развития и регулярного обмена мнениями.

Пятая проблема – недостаточное внимание к развитию профессиональных и личностных качеств молодых специалистов, у которых недостаточная мотивация или слабая перспектива своего развития накладывает негативный отпечаток на их работу и профессиональный рост.

***Пути решения:***

Поддержка и стимулирование развития молодого специалиста. Для решения этой проблемы необходимо предоставить возможности для развития личностных и профессиональных качеств молодого специалистов.

Проблемы наставничества молодых педагогов требуют пристального внимания и поиска эффективных стратегий решения. Предложенные пути решения на основе системного подхода к наставничеству, развития педагогического мастерства наставника и обеспечения необходимых времени и ресурсов способствуют росту эффективности наставничества.

Значение наставничества в профессиональном росте молодого учителя

Наставничество между молодым учителем и опытным педагогом является важным аспектом профессионального роста и развития наставляемых. В современной образовательной среде, где постоянно меняются требования и методы обучения, наставничество может стать эффективным средством передачи опыта и знаний от более опытных учителей к молодым коллегам.

Опытный педагог может поделиться своим профессиональными знаниями, передать свои лучшие практики и ответить на возникающие у молодого учителя вопросы и затруднения. Он может помочь ему разработать и реализовать эффективные учебные планы и программы, а также научить его адаптировать учебный процесс к индивидуальным потребностям и особенностям учеников.

Наставничество также способствует профессиональному росту молодого учителя. Посредством наблюдения и обмена знаниями с опытным педагогом, поможет повысить педагогические навыки и умения, учиться эффективному классному управлению, разработке учебных материалов и использованию современных технологий в обучении. Также, благодаря наставничеству, молодой учитель может увидеть свои сильные и слабые стороны и работать над их улучшением.

Анализ проблем: Основные трудности, с которыми сталкиваются молодые учителя при взаимодействии с опытными педагогами

Одной из основных проблем такого взаимодействия является разная педагогическая парадигма или понимание профессии. Опытные педагоги имеют свои собственные методы и подходы к обучению, набранные за годы работы. Они могут быть сильно укоренены в привычную методологию и быть неподготовленными к изменениям. Молодые учителя, с другой стороны, могут приходить в школу с современными представлениями о педагогике, основанными на новых научных исследованиях и методах обучения. Это приводит к разногласиям в подходах и понимании, что может затруднять сотрудничество и обмен опытом.

Другой проблемой может быть нарушение гармонии и баланса взаимодействия. Опытные педагоги иногда не готовы принимать молодых учителей на равных и считают их менее компетентными. Это может

выражаться в игнорировании и меньшем внимании к мнению и предложениям неопытного педагога. В такой ситуации молодому учителю, может быть, сложно найти свое место и внести свой вклад в обучение.

Также одной из проблем является отсутствие взаимной поддержки и наставничества со стороны опытных педагогов. В идеале, они должны выступать в роли наставников и помогать молодому учителю в освоении профессиональных навыков и методик. Однако, в реальности, это не всегда происходит.

Наконец, еще одной проблемой может быть недостаток коммуникации и открытости взаимодействия. Сотрудничество между молодым учителем и опытным педагогом должно быть построено на доверии и открытости. Однако, из-за недостатка времени, конфликтов интересов и различий в педагогических взглядах, коммуникация между ними может быть ограниченной. Это в свою очередь приводит к сложностям в обмене опытом и идеями, а также в организации учебного процесса.

Чтобы преодолеть эти трудности, необходимо стремиться к более гармоничному партнерству, основанному на доверии, открытости и уважении мнений и подходов друг друга. Также следует уделять больше внимания развитию наставничества со стороны опытных педагогов и разработке программы поддержки для неопытных специалистов. Только через взаимодействие, поддержку и обмен опытом можно достичь оптимальных результатов в обучении.

Чтобы преодолеть эти трудности, необходимо стремиться к более гармоничному партнерству, основанному на доверии, открытости и уважении мнений и подходов друг друга. Также следует уделять больше внимания развитию наставничества со стороны опытных педагогов и разработке программы поддержки для неопытных специалистов. Только через взаимодействие, поддержку и обмен опытом можно достичь оптимальных результатов в обучении.

#### Перспективы развития.

Как наставничество может способствовать улучшению качества образования и повышению профессионализма педагогов?

Наставничество между молодым учителем и опытным педагогом представляет собой важную составляющую процесса образования. Эта практика имеет как проблемы, так и перспективы, которые могут значительно повлиять на качество образования и профессиональный рост педагогов. Давайте рассмотрим, как наставничество может способствовать улучшению качества образования и повышению профессионализма учителей.

Одной из главных перспектив развития наставничества является обучение новым педагогическим техникам и методикам. Опытные педагоги имеют большой багаж знаний и опыта, которые они могут поделиться со своими молодыми коллегами. Это позволяет им внедрять инновационные методики в свою практику преподавания, что в свою очередь приводит к повышению качества образования

Кроме того, наставничество способствует созданию прочного профессионального сообщества. Когда опытные педагоги берут на себя роль наставников, они помогают молодым учителям не только профессионально развиваться, но и интегрироваться в педагогическое сообщество. Такие связи и взаимодействие способствуют обмену опытом, взаимоподдержке и коллективному росту преподавателей, что в целом повышает уровень профессионализма в образовательной сфере.

Перспективы развития наставничества остаются значительными. Современные технологии и онлайн-платформы могут стать эффективными инструментами для поддержки шефства и обмена опытом. Кроме того, государственные и образовательные организации могут создавать программы и инициативы, которые способствуют развитию наставничества и обеспечивают ресурсы для его реализации.

#### Выводы:

Развитие системы наставничества требует постоянного внимания и финансовых вложений. Важно создать программы и структуры, которые позволят молодым учителям и опытным педагогам вступить в контакт и установить взаимовыгодное партнерство. Кроме того, необходимы ресурсы для обучения наставников и проведения регулярных семинаров, обучающих материалов и других инициатив, поддерживающих наставничество. (О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474).

Важным аспектом развития системы наставничества является институционализация наставничества в учебных заведениях и организациях, чтобы оно стало неотъемлемой частью профессионального развития педагогического сообщества. Кроме того, важно проводить исследования, чтобы определить эффективные практики наставничества для последующего распространения на другие образовательные учреждения.

Развитие системы наставничества в образовании является важным шагом в обеспечении устойчивого роста образовательной сферы. Оно способствует повышению качества образования, повышению уровня подготовки молодых учителей и формированию сильного профессионального сообщества, где ценится и преуспевает каждый педагог.

**Плохотникова И.И., Хабибулина Л.Д., Ахметова А.Р.** поднимают проблему наставничества в дошкольных организациях.

**По мнению Плохотниковой И.И., Хабибулиной Л.Д. ,**

Наставничество включает в себя не только передачу профессионального опыта и знаний, но и поддержку, мотивацию и психологическое сопровождение для начинающего педагога.

Важно, чтобы наставник был готов не только делиться своими знаниями, но и быть терпимым, внимательным и понимающим, помогая начинающему педагогу в процессе адаптации к новой профессиональной среде. Только через эффективное наставничество можно обеспечить успешную адаптацию начинающих педагогов и повысить качество образования в целом.

Рассматривая наставничество как элемент работы конкретного человека, необходимо признать, что у наставничества есть сильные и слабые стороны, которые могут повысить эффективность наставничества.

Для начала педагоги пытаются разобраться в недостатках наставничества и предложим возможные варианты их устранения:

1) наставничество отнимает много времени от выполнения прямых должностных обязанностей. Для решения этой проблемы необходимо научиться четко ставить перед собой цели и планировать свой рабочий день;

2) наставничество расслабляет молодого специалиста, так как он привыкает бегать к наставнику из-за каждой мелочи. Решение заключается в переводе молодого специалиста на самостоятельную работу;

3) наставничество приводит к тому, что молодой специалист не учится на своих ошибках. Решить эту проблему возможно, если каждый промах разбирать и выработать стратегию поведения на следующую подобную ситуацию;

4) молодому специалисту не хочется учиться справляться с проблемами самостоятельно. Как вариант нейтрализации этого минуса можно предложить работу над повышением самооценки молодого специалиста и концентрацию на его успехах, а неудачи рассматривать в контексте будущих выгод от изменения поведения;

5) молодой специалист обращается к наставнику в любое время суток.

6) возникают споры между наставником и молодым специалистом. Можно заранее обсудить поводы, приводящие к спорам, и проговорить возможные варианты разрешения спорных ситуаций;

7) молодой специалист нарушает планы наставника. Опять же решение лежит в плоскости изначального установления правил игры, то есть в совместном планировании взаимодействия.

Таким образом, видно, что все основные проблемы, связанные с наставничеством, связаны с планированием и обсуждением возможных вариантов сотрудничества и должны решаться на начальном этапе сотрудничества между молодым специалистом и наставником.

Однако наставничество все же имеет больше положительных сторон:

1) с помощью наставника срок начала самостоятельной работы для молодого специалиста сокращается.

- 2) наставник помогает преодолеть психологический барьер в работе с детьми, родителями, коллегами, что повышает самооценку молодого специалиста и облегчает его работу;
- 3) наставник помогает в ведении документации;
- 4) наставник помогает преодолеть трудности и не бросить работу в течение первого года, когда не все получается;
- 5) наставник помогает узнать, куда и к кому обратиться по тем или иным вопросам, что облегчает коммуникации внутри ДОО;
- 6) наставник показывает, как общаться с детьми и их родителями, с коллегами, что позволяет молодому специалисту увидеть все нюансы на практике и задать все волнующие его вопросы;
- 7) наставник присутствует при первом общении с детьми, что позволяет преодолеть страх и неуверенность в себе;
- 8) наставник осуществляет контроль за работой, не позволяя лени новичка одержать верх;
- 9) наставник помогает влиться в коллектив, что дает ощущение принадлежности к работе ДОО;
- 10) наставник передает свой опыт, что является большим подспорьем для молодого специалиста в борьбе с проблемами в работе.

Таким образом, все минусы преодолимы, а плюсы дают возможность молодому специалисту быстрее стать частью ДОО и начать самостоятельную педагогическую работу.

**Ахметова А.Р. акцентирует,** что молодые педагоги, которые приступают к работе в дошкольном образовательном учреждении, сталкиваются с рядом проблем, включая сложности в адаптации к новому коллективу, ведении документации, организации учебного процесса, разработке планов и конспектов, а также применению полученных знаний на практике. Для обеспечения их быстрого профессионального роста возникает необходимость разработки эффективной системы работы с молодыми педагогами. Начинающие педагоги отличаются тем, что с самого первого дня они берут на себя все служебные обязанности и делят ответственность с опытными коллегами, имеющими многолетний опыт работы. Разрабатывается план работы наставника для молодого специалиста.

В первый год работы педагоги, не получающие поддержку со стороны коллег и руководства, могут испытывать неуверенность и разочарование, что иногда приводит к их уходу из профессии. Для предотвращения подобных ситуаций необходимо обеспечивать педагогам всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому наставничество становится все более распространенной практикой в дошкольных образовательных учреждениях.

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, доказать, что эта система приносит наставнику не меньшую пользу.

Наставник знакомит молодого специалиста с детским садом, с ведением документации, в то же время молодой воспитатель может контролировать выполнение режимных процессов, прогулок, и других видов деятельности (игры, работа и т.д.). Демонстрация активности осуществляется таким образом, что воспитатель постепенно вовлекается в работу, набираясь опыта в общении с детьми.

Наставник напоминает об отношениях между воспитателем и детьми. Он пытается показать на практике, что педагог всегда относится к своему помощнику с уважением, тем самым показывая пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа молодого специалиста строится под руководством и в тесной связи с воспитателем.

Когда молодой специалист начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные моменты режима, ООД. Затем вместе с молодым специалистом они анализируют, обсуждают, какие ошибки были допущены, как их устранить.

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 все больше и больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Здесь важно замечать даже небольшие успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, педагоги стараются быстро прийти на помощь детям 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).

Работа с молодыми специалистами помогает повысить их профессиональную компетентность: воспитатели стараются следовать новейшим методическим материалам, участвуют в педагогических конкурсах, конференциях, используют передовые технологии в своей работе. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новый взгляд на развитие и воспитание детей.

Представители школ **Лаврюшова Наталья Александровна** и **Рогачева Дарья Сергеевна** поднимают вопрос о роли классного руководителя в реализации программы наставничества и формирования модели наставничества среди школьников.

**Рогачева Д. С.** акцентирует модель наставничества «ученик-ученик». В роли наставников выступают учащиеся 10-х и 11-х классов, ставшие

победителями или призерами ВСОШ на окружном, региональном и федеральном этапах, перечневых олимпиад, лауреаты всероссийских, областных конкурсов, научно-исследовательских конференций, Чтений, фестивалей; ученики, принимающие активное участие в жизни образовательной организации, ответственные и пользующиеся авторитетом у сверстников.

Работа проводилась прежде всего в классах с хорошей успеваемостью по принципу «равный - равному», в процессе которой происходил обмен навыками. Наставник-десятиклассник, преуспевающий в экономике, математике, выступал, например, с докладом в девятом гуманитарном классе. Обмен информацией, совместная подготовка сильных учеников дала хорошие результаты.

В результате использования наставнической деятельности по форме «ученик-ученик» стало возможным повышение уровня успеваемости абсолютно всех наставляемых. В ходе опроса большинство учеников оценивали наставническую деятельность, как полезную, интересную, были довольны результатом и демонстрировали повышенный интерес к учебе и исследовательским работам. Участники получили навыки самостоятельной работы по подготовке к олимпиадам и конкурсам, выбору методов, источников для обучения.

Вывод: развитие института наставничества среди учащихся в школьной среде необходимо.

**Лаврюшова Наталья Александровна** подчеркивает, что классный руководитель в роли наставника может играть важную роль в воспитательном процессе, помогая ученикам стать успешными и счастливыми людьми в будущем.

Одной из задач классного руководителя является создание благоприятной социокультурной среды, в условиях которой ученики могут чувствовать себя комфортно и безопасно. Именно он помогает ученикам преодолеть трудности в общении со сверстниками, развить навыки коммуникации, уважения и толерантности к другим, раскрыть творческий потенциал.

В его силах помочь своим ученикам развить лидерские качества и уверенности в своих способностях, а также выбрать свой профессиональный путь. Именно классный руководитель играет роль одного из первых наставников, после родителей, для учеников, помогая им развивать личностные качества, такие как целеустремленность, настойчивость, уверенность в себе и т.д. Он помогает ученикам принимать решения, а также поддерживать их в трудных жизненных ситуациях.

Известно, что наставничество требует индивидуального подхода к каждому ученику, а это значит, что именно классный руководитель должен, изучив личности каждого ребенка класса, его семейное и материально-

бытовое положение, учесть его интересы, потребности и особенности. А это весьма объемный и кропотливый труд.

Классный руководитель как наставник должен быть доступен для учеников, готовым выслушать их проблемы и помочь найти решение. Для этого необходимо установить доверительные отношения с учениками, которые будут способствовать развитию эмоциональной и социальной компетенции, их социальным навыкам. Среди задач классного руководителя – оказать помощь ученикам, установить контакты между одноклассниками, научиться работать в команде, учиться конструктивно решать конфликты и поставленные задачи. Эти навыки будут полезны не только в учебе, но и в будущей жизни и карьере.

Классный руководитель использует универсальные учебные действия в процессе наставничества в воспитательном процессе. Универсальные учебные действия - это набор навыков, которые могут быть применены в разных областях знаний и помогают ученикам развивать свои когнитивные, коммуникативные и социальные навыки. Так, классный руководитель может помочь ученикам развить навыки планирования, установления целей и приоритетов. Он может научить их составлять планы действий, правильно расставлять приоритеты и планировать свое время. Особое внимание уделяется необходимости научить учеников анализировать поступающую информацию, находить связи и отношения между фактами, выделять основные идеи и формулировать выводы. Он может использовать аналитические задания, обучать учеников работе с текстами и информационными ресурсами, и научить их выявлять ложные утверждения. Опытный классный руководитель может научить учеников критическому мышлению, помочь им оценивать информацию, делать выводы и рассуждения, а также научить их аргументировать свои мысли и позиции. В своей работе он использует такие формы занятий, как дискуссия, дебаты, а также обучает учеников анализу и оценке аргументации, учит их правильно и красиво формулировать и излагать свои мысли и аргументы.

Кто, как ни классный руководитель, поможет своим ученикам развивать навыки саморегуляции, учит их управлять своими эмоциями, контролировать свое поведение и принимать ответственность за свои действия. Он в своей работе использует методы медитации и релаксации, проводит тренинги по управлению стрессом, и учит учеников принимать решения и отвечать за свои поступки.

Именно классный руководитель может научить учеников эффективной коммуникации, помогает им развить навыки слушания, формулирования мыслей и выступления перед аудиторией. Он активно использует для этого ролевые и деловые игры, драматические постановки, привлекает их к участию в конкурсах, конференциях и фестивалях, чтобы обучить их публичным выступлениям и научить их слушать и понимать других людей.

Классный руководитель сам получает удовлетворение от практических результатов своей деятельности, видя, что дети становятся лучше, дружнее, отзывчивее, добрее, более ответственными и целеустремленными.

**Куля Анна Викторовна** поднимает проблему помощи самим наставникам.

Сегодня можно утверждать, что поддержка наставников объективно необходима. Современный педагог заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа наставника на муниципальном, окружном, областном, всероссийском уровне.

В последние годы проводится большая работа по развитию системы наставничества в стране и в Самарской области, принят профессиональный стандарт, проводятся конкурсы и в большинстве образовательных организаций разработаны и успешно реализуются программы наставничества. Но давайте посмотрим на это глазами самих наставников - людей, которые приняли решение стать «ориентиром» для своих коллег и тратят на это много сил, энергии, обобщают свой опыт, чтобы донести его эффективность для специалиста.

Наставничество для опытного педагога - это эффективный способ повышения своей квалификации, осмысление инновационного содержания своей деятельности, выход на более высокий методический уровень.

Мы прекрасно понимаем, что наставник должен обладать довольно широким спектром компетенций:

- практическими умениями по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью;
- знаниями в области педагогики и междисциплинарного и межотраслевого характера — сегодня в образование приходят люди из, например, реального сектора экономики;
- навыками решения задач методологического, исследовательского и проектного характера, для повышения эффективности процесса.

Это необходимые условия для реализации потенциала молодого специалиста, чтобы усилить мотивацию личным примером, организовать совместную деятельность, осуществлять поддержку и сопровождение.

Как и их подопечные, сами наставники могут иметь довольно большой спектр затруднений и при этом быть мастером своего дела: испытывать сложности в постановке целей работы со своим надставляемым, иметь трудности в оценке индивидуальных особенностей и стартовых возможностей молодого педагога, применять в работе только традиционные методы работы и т. д.

И хотя традиционные формы работы всегда будут классикой и базой российского образования, современные молодые педагоги, как и современные дети, также «требуют» современных форм и приемов — диспуты, нетворкинг, мозговой штурм, марафоны, интенсивы. И все это должно быть выстроено на грамотной базе, где определены профессиональные дефициты наставляемого, проанализированы сильные и слабые стороны, поставлена цель и задачи, которые приведут к четкому измеримому результату.

Если рассматривать систему наставничества сегодня в целом, то много внимания уделяется обучению наставников по работе с наставляемыми, а ведь сами наставники тоже нуждаются в обучении:

- как наставнику грамотно поставить цель работы и определить начальную и конечную точку траектории развития молодого педагога — технологии постановки целей SMART, GROW;

- как наставнику понять, что разработанная программа наставничества соответствует возможностям подопечного и поставлены адекватные и понятные педагогу сроки реализации этапов;

- как провести социометрическое исследование и понять, что начинающий педагог комфортно входит в педагогическое сообщество и коллектив организации, принимает традиции и обычаи, миссию учреждения — проективные методики, социологическое исследование, чек-листы, «социальный портрет»;

- какие сильные и слабые стороны личности и внешних показателей помогут или затруднят работу — технология SWOT-анализа.

Повышение профессиональных компетенций наставников, закрытие их профессиональных дефицитов должны стать тем механизмом, который позволит улучшить качество образования и повысить профессиональное мастерство педагогов и поможет опытным педагогам чувствовать себя уверенно в роли наставника.

Создание коммуникационных площадок для совместной работы, обсуждения педагогами-наставниками, экспертами, специалистами в области психологии, менеджмента, управления актуальных вопросов несомненно повысят эффективность работы, а статус наставника приобретет гораздо большую ценность и в глазах коллег, и в педагогическом сообществе.

Наставники смогут не только «отчитываться» о работе, а делиться своим опытом в профессиональном сообществе таких же наставников, получать помощь экспертов и обсуждать проблемные моменты, искать пути решения затруднений.

**Тарасов А.Г., Емельянов П.О.** опираясь на личный опыт наставнической деятельности отмечают, что в современных условиях, когда в нашей стране отмечается серьезный кадровый голод в педагогическом сообществе, обращение к восстановлению и повышению

эффективности деятельности института наставничества является весьма актуальным.

Вопросы взаимодействия с социокультурной средой и ее роль стали основополагающими в процессе совместной работы, ведь именно это многомерное пространство, отражает совокупность условий жизнедеятельности, в котором предстоит работать молодому педагогу .

Именно здесь происходит усвоение общепринятых норм и правил поведения, на основе которых возникает взаимное признание, уважение, доверие как со стороны коллег, так и со стороны студентов.

Наставники анализируют использование в практике деятельности при работе с наставляемым реализацию всех основных четырех базовых моделей взаимодействия «педагог – педагог».

Среди основных проблем, с которыми столкнулись наставники и наставляемые, работая в нашем образовательном учреждении, отмечаются всем хорошо известные – низкий уровень оплаты труда, большая загруженность в связи с необходимостью разработки или переработки всех видов учебно-планирующей документации из-за постоянного изменения требований к форме и содержанию, а также низкий уровень материально-технического обеспечения учебного кабинета.

Не смотря на введение федеральных стандартов в образовании, каждый преподаватель по-прежнему вынужден самостоятельно разрабатывать ежегодно не только рабочую программу по предмету и дисциплине, но и контрольно-оценочные средства, методические указания по выполнению практических и самостоятельных занятий, что требует времени и оказывает свое негативное влияние как на моральное состояние преподавателя, так и на качество подготовки к урокам.

Материально-техническое обеспечение кабинета зависит в многом от уровня финансирования. Не все рабочие кабинеты оснащены интерактивными досками, проектами, современными компьютерами, да и состояние самих помещений и мебели, не всегда соответствуют требованиям времени. Все это оказывает свое негативное воздействие на формирование личности молодого педагога. Однако основой в его деятельности остается преданность и интерес к выбранной профессии – благородному труду учителя.

### **В целом:**

Анализ опыта наставнической деятельности Самарского региона по трем основным векторам: **программы наставничества; инновационный опыт-наставнические практики в образовательных организациях; проблемы и перспективы наставничества** многосторонен и разнообразен.

Педагоги рассматривают наставничество как эффективную форму профессиональной адаптации молодого педагога/воспитателя.

Задача наставника – помочь молодому сотруднику реализовать себя в профессии, развить личностные качества и рабочие навыки. Конкретные

задачи и конкретные проблемы, с которыми сталкиваются педагоги в рамках наставнической деятельности зависят от конкретного педагога и образовательной организации.

Наставничество включает в себя не только передачу профессионального опыта и знаний, но и поддержку, мотивацию и психологическое сопровождение для начинающего педагога.

Важно, чтобы наставник был готов не только делиться своими знаниями, но и быть терпимым, внимательным и понимающим, помогая начинающему педагогу в процессе адаптации к новой профессиональной среде. Только через эффективное наставничество можно обеспечить успешную адаптацию начинающих педагогов/воспитателей и повысить качество образования в целом.

Рассматривая наставничество как элемент работы конкретного человека, необходимо признать, что у наставничества есть сильные и слабые стороны, которые могут повысить или уменьшить эффективность наставничества, но педагоги -наставники уверены, что все слабые стороны преодолимы.

Не случайные удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти в себе самом. Но помощь наставника обязательно поможет и опыт наставнической деятельности педагогов/воспитателей региона подтверждает этот тезис.



