**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад №16»**

Адрес: 150044, г. Ярославль ул. Урицкого 30а

Телефон/факс: 55-05-73

e-mail для официальной информации:

 yardou016@yandex.ru

**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ**

**ОБУЧЕНИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Педагогическое наставничество в детском саду, как перспективная образовательная технология»**

Авторы проекта:

Колесова Ирина Николаевна,

руководитель МДОУ «Детский сад №16»,

Кротова Наталья Леонидовна,

учитель-логопед высшей кв. категории,

Савина Екатерина Евгеньевна,

старший воспитатель высшей кв. категории,

Ссылка на страницу проекта на сайте организации:

[https://mdou16.edu.yar.ru/nastavnich estvo.html](https://mdou16.edu.yar.ru/nastavnich%09estvo.html)

Отчет системы Антиплагиат.ру: - 51,89%

Введение

Модернизация современного педагогического образования направлена на обеспечение нового качества образования. Такой запрос определен Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». В рамках достижения национальной цели «Возможности самореализации и развитию талантов» поставлены задачи (целевые показатели) по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования; формирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся [4].

Наставничество, как система, в условиях модернизации системы обрaзования в России выступает инструментом повышения качества образования и механизмом адаптации молодых педагогов. Эта форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к качественному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Эта система представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Эта форма эффективны для профессиональной адаптации и способствует повышению профессиональной компетентности и развитию педагогических кадров.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества [3].

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью [6].

Создание программ наставничества является непростым, но необходимым решением для современного учреждения, так как эффективная система развития педагогических кадров нуждается в приемах и методах, обеспечивающих комплексный и индивидуально ориентированный подход к формированию его ядра.

Практика наставничества как работа с начинающими/новыми сотрудниками в образовательных организациях является наиболее распространенной, в связи с этим и наиболее разработанной. Эту форму мы применили на практике в более широком смысле. Молодой педагог начинает свой путь становления в профессии не на рабочем месте, устроившись в образовательную организацию, а гораздо раньше. В нашем случае, наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и сотрудников учреждения. При этом наставничество используется в обучении и развитии разных категорий педагогических работников (включая будущих сотрудников) и с различными целями:

− со старшеклассниками – для целей профориентации;

− со студентами – для углубления профессионального образования и подготовки к будущей профессии;

− с начинающими/новыми сотрудниками – для адаптации и ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.

Цель проектa – повышение качества образовательного процесса в ДОУ, путем развития профессиональной компетентности будущих и начинающих педагогов.

Задачи:

* Повысить статус педагогического работника, осуществляющего наставническую деятельность в ДОУ;
* Поддержать молодого педагога в новых для него профессиональных условиях;
* Создать необходимые условия для непрерывного совершенствования профессионального мастерства и личностного роста педагога;
* Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых специалистов.
* Стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладение современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Предполагаемые или достигнутые результаты.

У молодых специалистов, начинающих свою работу в ДОУ, восполнится потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. А так же:

• познание себя и ориентация на ценности саморазвития;

• качественное изменение отношений в коллективе;

• стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

• аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

• умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

• умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;

• умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

• прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

• умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

• умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Таким образом, данная проект направлен на формирование у педагогов убеждений:

• Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.

• Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.

• Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Теоретическое и методическое обоснование.

Социально-экономические условия, в которых находится образование в нашей стране, требуют значительного повышения качества кадрового потенциала путем модернизации системы непрерывного образования. Основной фигурой в системе образования был и остаётся педагог, но современная педагогическая действительность характеризуется высокой скоростью изменений. Усложняется содержание профессиональной роли педагога, предъявляются высокие требования к его деятельности и личности. В связи с этим, молодому специалисту сложно гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику педагогической системы, быстро адаптироваться к новым условиям, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современных образовательных учреждениях остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям [7].

Система наставничества, способная ускорить процесс профессионального становления и формирования мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, является одной из главных форм в решении стратегической задачи.

Анализ научно-педагогических источников свидетельствует, что вопрос профессионального становления молодого учителя привлекал внимание известных педагогов ещё в XIX веке (Н.Н. Булич, Н.А. Корф, J1.H. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д. И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.)

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С. Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.H. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.

Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрывали в своих работах Ю.В. Кричевский, О.Е. Лебедев, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский и др.

Особенно интересны результаты исследования педагогического наставничества, осуществленные Т.И. Бочкаревой, И.С. Гичан, С.Н. Иконниковой, Е.М. Павлютенковым, Н.М. Таланчуком, А.И. Ходаковым, В.М. Шепелем и др.

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого учителя внесли С.Н. Силина, И.Г. Столяр и др.

Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования рассматривали О.А.Абдуллина, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластёнин и др.

Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления освещены в работах Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др.

Необходимые теоретические предпосылки организации педагогической поддержки учителя отражены в концепции профессионального развития личности (Е.М. Борисова, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.И. Слободчиков и др.). Исследования процессов личностного и профессионального самоопределения и саморазвития педагогов получило отражение в работах С.С. Амирова, Л.Н. Куликовой, Н.Е. Мажар, А.Г. Мороз, Н.Г. Никандрова, В.Г. Онушкина, В.А. Сластенина, Ю.И. Турчаниновой, И.Г.Шамсутдиновой и др.).

Жизненная необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога - наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях О.А. Лапиной, Г. Льюиса, Л.А. Магальник и др.

Практическая значимость проекта заключается в интенсифицирование процесса профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Ключевой фигурой в системе образования был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой специалист должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Содержание: описание проекта, практики, опыта.

Современная система образования нуждается в компетентном педагоге. Педагоге, который подготовлен для деятельности в определенной сфере, владеет знаниями, способами деятельности, необходимыми для принятия верных и эффективных решений. Родители маленьких детей всегда хотят, чтобы в детском саду малыш встретился с самым лучшим педагогом, Педагогом с большой буквы. Т.е. профессионалом в своем деле. Перед руководителем образовательной организации стоит задача обеспечить развитие кадрового потенциала педагогических работников.

Педагог-профессионал – какой он? Профессионализм означает способность систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях, проявлять высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение своей работы.

Может ли молодой/начинающий педагог стать профессионалом? Конечно, да. Но может ли он на старте своей педагогической деятельности иметь такие способности и возможности? Конечно, нет.

Придя на рабочее место, молодой специалист не сразу может адаптироваться к новой среде. Возникает растерянность, беспокойство, он теряется в «навигации» детского сада. У него нарастает переживание тревоги и страха («А справлюсь ли я?»). Ему не хватает неформального, личностно значимого общения. Кроме того, молодые/начинающие педагоги, получив знания во время обучения, не знают, как эффективно применить их на практике. Большое количество разной литературы, многообразие современных образовательных технологий, обилие документации на рабочем месте ситуацию не проясняют, уверенности в своих силах не прибавляют. В этом случае возникает потребность во внешней поддержке, необходимость в посреднике между «теорией и практикой». В качестве такого посредника и выступает наставник.

Цель наставнической деятельности – создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и (или) профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании и принятии, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих развитию наставляемого.

Сущность деятельности в качестве наставника включает педагогическую поддержку и устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать ту или иную профессиональную проблему.

Процесс овладения необходимыми компетенциями у молодого специалиста будет проходить в более короткие сроки и окажется более продуктивным, если взаимодействие педагога-наставника и наставляемого начнется во время обучения студентов – на этапе прохождения педагогической практики. Поэтому в современных условиях особенно актуальным становится взаимодействие организаций высшего профессионального образования, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающими оперативность и гибкость в подготовке будущего педагога, мотивированного на овладение новыми умениями, обеспечивающими достижение новых образовательных результатов у обучающихся. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные студентами в ходе обучения, практическим опытом.

В МДОУ «Детский сад №16» создана Целевая модель наставничества педагогических работников. Она рассматривается как система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Частью этой модели является наставническая деятельность в виде руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам высшего профессионального образования.

На базе МДОУ «Детский сад №16» на протяжении многих лет организуется педагогическая практика студентов дефектологического факультета ЯГПУ им. К.Д. Ушинского. Целью практики является формирование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности будущего учителя-логопеда, овладение системой специальных педагогических умений и навыков, позволяющих осуществлять и документировать диагностику речевых нарушений и проектировать коррекционную логопедическую работу в условиях дошкольной образовательной организации. Педагогическая практика позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической деятельностью по решению различных профессиональных задач.

Возникающая связь взаимодействия педагогов образовательного учреждения и студентов является эффективным механизмом наставничества сегодня и заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость будущего молодого специалиста получить своевременную поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Целью и содержанием подобного взаимодействия выступает передача педагогического опыта.

Эффективность и результативность процесса передачи педагогического опыта в значительной степени определяется личностью наставника, способного на установление доверительных, индивидуальных и в то же время требовательных отношений сотрудничества. Здесь важны человеческие и личностные качества: любовь к профессии; саморефлексия; эмпатичность; коммуникативность; гибкость, эмоциональная привлекательность. Особое место занимают профессиональные умения и способности (коммуникативные, организаторские, конструктивно проектировочные, аналитические, умение обобщать и передавать свой педагогический опыт, умение организовать совместную со студентом педагогическую деятельность, способность к сотрудничеству). Наставнику необходимо создать такие условия для студента, чтобы оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Для руководителя становится важным выделение из групп педагогических кадров тех педагогов, которые способны стать наставниками на старте карьеры.

Мы выделяем следующие критерии, которым должен отвечать педагог-наставник как субъект развивающего взаимодействия со студентом:

1) высокий уровень профессионального мастерства;

2) субъективная значимость для студента;

3) профессиональная индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта;

4) способность вызвать доверие у студента, установить продуктивный контакт, организовать развивающее взаимодействие;

5) желание передавать свой опыт.

Среди основных методов наставнической деятельности в отношении студентов, применяемых в МДОУ «Детский сад №16», можно обозначить:

− методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;

− организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

− создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

− создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды);

− методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.);

− методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

− нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников — с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий работодателей);

− методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

− личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

− информирование (в том числе в форме инструктирования);

− консультирование [1].

В процессе прохождения педагогической практики реализуются такие формы наставничества:

групповая – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;

индивидуальная – предполагает персонализованное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего;

Взаимная – организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов;

Онлайн – поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, мессенджеры, скайп, сферум, Youtube и т. д.).

Наставник должен отчетливо понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов. И главное, он должен знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника.

В итоге педагогическая практика позволяет повысить качество подготовки выпускника педагогического вуза, результативность его вхождения в занимаемую должность и удержание в профессии. Кроме этого, педагогическая практика обеспечивает развитие профессиональных компетенций не только у будущего педагога, но и работающего педагога-наставника.

Таким образом, для педагогов-практиков участие в процессе подготовки будущих педагогов как наставников востребовано и актуально и является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознать и транслировать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развиваться как профессионалу, совершенствоваться. Для будущих педагогов наставничество позволяет осваивать педагогическую культуру, эффективный инструментарий педагогической деятельности.

Наставничество для работодателей становится приоритетом кадровой политики, так как обеспечивает преемственность поколений и опыта, создает «бесшовное» вхождение и удержание в профессии и позволяет сокращать и ликвидировать дефицит кадров, устранять профессиональные дефициты педагогов, развивать профессиональные компетенции и осуществлять качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач образования. Это позволяет руководителям образовательных организаций быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, оказывать им помощь в профессиональном саморазвитии, повышать их профессиональную компетентность.

Система наставничества, созданная в детском саду, позволяет эффективно решать эти задачи, совершенствуя педагогическое мастерство будущих педагогов. За время педагогической практики студенты повышают свой уровень знаний, практических умений и навыков, приобретают профессионально важные качества личности, позволяющие педагогу эффективно управлять учебно-познавательной деятельностью обучающихся и осуществлять целенаправленное педагогическое воздействие и взаимодействие. Тем самым, они становятся более убежденными в своем профессиональном выборе, в себе, и могут уверенно приступать к выполнению должностных обязанностей на рабочем месте. Это способствует закреплению их в педагогической профессии.

Перечень дополнительных материалов (если имеются: опыт тиражирования, отражение материалов на сайте организации):

Список используемой литературы

1. Мазурова Е.Г. Наставничество, как стратегия непрерывного развития (дата обращения: 10.11.2023). – URL: [https://school6hm.gosuslugi.ru/netcat\_files/252/3684](https://school6hm.gosuslugi.ru/netcat_files/252/3684/) – Текст : электронный
2. Мещерякова Т. Ю. Наставничество как образовательный тренд современности // Актуальные исследования. 2023. №37 (167). Ч.II. С. 72-75. URL: <https://apni.ru/article/6994-nastavnichestvo-kak-obrazovatelnij-trend>
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
4. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 01.11.2023). – Текст : электронный.
5. Организация наставничества в образовательной организации. Методические рекомендации С о с т а в и т е л и : Ю. Г. Дерябина, Е. Н. Жеребятьева, Н. В. Орлова, А. А. Фролова. Тамбов: Изд-во ТОИПКРО, 2020. <https://mroo.68edu.ru/wp-content/uploads/2022/08/nast-m-rek.pdf>
6. Щербакова, Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. — Текст : непосредственный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/ (дата обращения: 11.11.2023).
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.