

**Мясникова Евгения Валерьевна**

старший воспитатель

МБДОУ «Высокогорский Д/С «Байгыш»

с. Гора, Республика Татарстан

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В ДОУ**

***Аннотация:** статья о современных подходах к организации работы по наставничеству в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ) представляет обзор актуальных методик и стратегий, которые способствуют эффективному сопровождению педагогов в их профессиональном развитии. В работе рассматриваются различные модели наставничества, такие как менторство, коучинг и консультирование, их особенности и преимущества. Также подчеркивается важность организации системы поддержки и обратной связи для успешной работы наставников и наставляемых. Автором описываются практические шаги по созданию эффективной программы наставничества в ДОУ и указывается на необходимость постоянного обновления и совершенствования такой системы в условиях быстро меняющегося образовательного контекста.*

***Ключевые слова:** наставничество, детский сад, обучение, развитие педагога, модели наставничества.*

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Существуют разные виды форм наставничества, которые чаще всего встречаются:

Индивидуальная помощь – персонализированное сопровождение наставником молодого специалиста, учитывая его индивидуальные образовательные недостатки и другие особенности.

Групповая помощь – сопровождение одним наставником или командой наставников группы молодых специалистов с общими или схожими образовательными недостатками.

Коллективная форма – наставничество в работе с большой группой специалистов, у которых различные образовательные недостатки.

Взаимная помощь – организация взаимной поддержки между подопечными, у которых разные образовательные недостатки.

Онлайн помощь – поддержка подопечных в удаленном доступе с использованием интернет-технологий, таких как социальные сети, Skype, YouTube и прочее.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Проблема нового поколения – другое восприятие мира, ориентация на другие ценности, увлеченность другими идеалами, что диктует новые подходы, взгляды и действия.

Традиционными формами работы наставника являются совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного занятия, мероприятия), взаимопосещение занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста), работа по самообразованию, отработка конкретных профессиональных приёмов на модельных занятиях.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

К современным формам наставничества можно отнести:

Наставничество-напарничество. Цель данной формы – создание благоприятного эмоционального микроклимата, легкая адаптация.

От классического наставничества данная форма отличается тем, что в ней участники равноправны, нет «старшего» и «младшего», «ученика» и «инструктора»; совет, информация или обратная связь дается в обе стороны. Наставник-напарник помогает войти в рабочую ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях, познакомить с коллегами, предупредить о незаметных тонкостях, нюансах рабочих ситуаций.

Теневое наставничество – форма наставничества, в котором сотрудник временно прикрепляется к наставнику для включенного наблюдения за процессом работы, профессиональными особенностями. Цель: быстрое практическое знакомство с рабочим местом и организацией. Особый развивающий эффект для обоих участников дает специальное обсуждение наблюдений новичка, а также его обратная связь своему наставнику.

Еще одна форма наставничества – «Секондмент» (развивающая командировка). Это «прикомандирование» сотрудника на ограниченное время на другое место работы для приобретения нового профессионального опыта, после которой он возвращается на свое рабочее место. Отличие секондмента от обычной командировки – заведомо развивающая направленность.

Это позволяет поддерживать разработку и внедрение нововведений в образовательный процесс, улучшать взаимодействие между сотрудниками.

Виртуальное наставничество предполагает, что советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн. Данная форма предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Что позволяет молодому специалисту ознакомиться с практиками педагогов других дошкольных организаций.

Мониторинг полученных знаний виртуальной программы наставничества показал значительные изменения в восприятии ценности таких программ для наставляемого. Т. е., в большей степени, наставляемый будет ориентирован на обмен знаниями, чем на поощрение и поддержку со стороны наставника. Мож-

но сделать вывод, что виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.

Увиденные в социальных сетях ролики о различных педагогических находках, натолкнули меня на мысль об использовании адаптированного метода ПрофКейс. Это пополняемая электронная база, состоящая из видеороликов (как из сети интернет, так и коллег) по определенным темам.

Данная информационная копилка включает в себя различные памятки для методической помощи молодым специалистам («Как составить конспект занятия», «Как спланировать работу по тематической неделе» и др.). Их краткость позволяет специалисту иметь подсказки, не обрабатывая большой объем методической информации.

Данные формы могут реализовываться через созданную в любом мессенджере группу. Еще одна форма, которую мы с удовольствием используем в работе с наставляемыми – ситуационное наставничество. Цель: немедленное реагирование на ту или иную ситуацию. Например, при посещении того или иного режимного момента, наблюдая затруднение педагога или неправильные его действия, тут же включаюсь в совместную деятельность, обеспечивая значимую для своего подопечного помощь.

Нельзя исключать того, что молодой педагог может в свою очередь внести «свежую струю знаний». Поэтому, очень актуальной формой является реверсивное наставничество. Цель: наставничество молодого специалиста для опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.

Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и

научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Флэш-наставничество. Предполагает наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Цель: предоставление ценных знаний и опыта работы в очень ограниченном временном интервале.

Применение вышеперечисленных новых форм наставничества способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.

Таким образом, современные формы наставничества включают в себя напарничество, теневое наставничество, развивающие командировки, виртуальное наставничество, адаптированный метод ПрофКейс, ситуационное наставничество, реверсивное наставничество и флэш-наставничество. Эти формы позволяют обмениваться знаниями, опытом и помощью среди коллег, что способствует развитию профессиональных навыков и повышению качества работы.

### ***Список литературы***

1. Жукова В.Х. Современные формы наставничества в ДОУ / В.Х. Жукова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://chgard197.tgl.net.ru/vospitatel-sidorenkova-g-a/2-uncategorised/961-vospitatel-zhukova-v-kh> (дата обращения: 20.09.2024).