

# Лучшие практики наставничества



сборник материалов  
победителей и призеров городского конкурса



Редактор:

Насирова Л. М., методист МБУ ИМЦ

Компьютерная верстка и дизайн: МБУ ИМЦ

В данном сборнике представлены материалы победителей и призеров городского конкурса «Лучшие практики наставничества» среди педагогических работников образовательных организаций городского округа город Нефтекамск.

Задачи данного конкурса – изучение лучших практик наставничества в формате «педагог-педагог» и обеспечение трансляции передового опыта наставничества.

## Содержание

1. Габдрахимова Ирина Альбертовна «Внедрение модели реверсивного наставничества, как эффективного ресурса повышения ИКТ – компетентности педагогов ДОУ».....	4
2. Шангариева Гульнара Рамузовна «Школа наставничества, или путь к успеху».....	10
3. Саитгалиев Дамир Радикович «Toolbox как технологический инструмент для мотивации педагогов к профессиональному росту».....	15
4. Хазиева Гузель Хамитовна «Наставники: не рядом, а вместе!».....	22
5. Замараева Наталья Алексеевна «Мы единая команда (технология командообразование – как механизм управления дошкольной организацией» .....	27
6. Сулайманова Василя Маратовна «Идем к успеху» .....	32
7. Шамигулова Марина Евгеньевна «Наставничество в формате флэш, или как запустить регулярный обмен педагогическими наработками» .....	38

**Внедрение модели реверсивного наставничества, как  
эффективного ресурса повышения ИКТ – компетентности педагогов  
ДОУ**

*И.А.Габдрахимова,  
старший воспитатель МДОАУ детский сад №22  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

Тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование», проектах «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», в них говорится, что к 2024 году не менее 70% педагогов должны быть вовлечены в различные формы наставнического сопровождения. Основной его целью является ускорение процесса адаптации молодого, нового или нуждающегося в этом специалиста.

Наставничество – процесс рефлексивного взаимодействия наставника и наставляемого, основанный на прямой трансляции опыта успешной деятельности наставника его подопечному.

В нашем детском саду в рамках проекта «Цифровая образовательная среда как средство повышения качества и доступности дошкольного образования» с сентября 2022 - 2023 учебного года реализуется программа по наставничеству «Использование ИКТ-технологий в работе педагога ДОУ».

Задачами программы является:

1. Выявление базового уровня ИКТ-компетентности педагогов.
2. Разработка системы методической поддержки педагогам в области повышения их информационной компетентности.
3. Определение эффективности разработанной системы методических мероприятий.

Для достижения запланированных результатов используется как традиционный вид наставничества, где взаимодействие между педагогами происходит в течение запланированного расписанием времени, так и через реверсивное наставничество.

Реверсивное наставничество - это наставничество, при котором молодой педагог может стать наставником опытного либо по вопросам освоения новых тенденций, либо по результатам выявленных проблем и потребностей. Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. При этой форме наставничества педагоги вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

В реалиях современного общества каждый педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также информационно - коммуникативной компетентностью (далее - ИКТ - компетентность).

В рамках реализации программы наставничества «Использование ИКТ-технологий в работе педагога ДООУ» нами был проведен мониторинг ИКТ – компетентности педагогов и выявлены некоторые проблемы (профессиональные дефициты) у педагогов.

Мониторинг проводился с помощью методов наблюдения и анкетирования с использованием диагностического инструментария, разработанного Л.В.Кочегаровой, А.С.Шаровой и адаптированного для дошкольного учреждения.

В мониторинге приняли участие все педагоги МДОАУ – 20 человек.

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

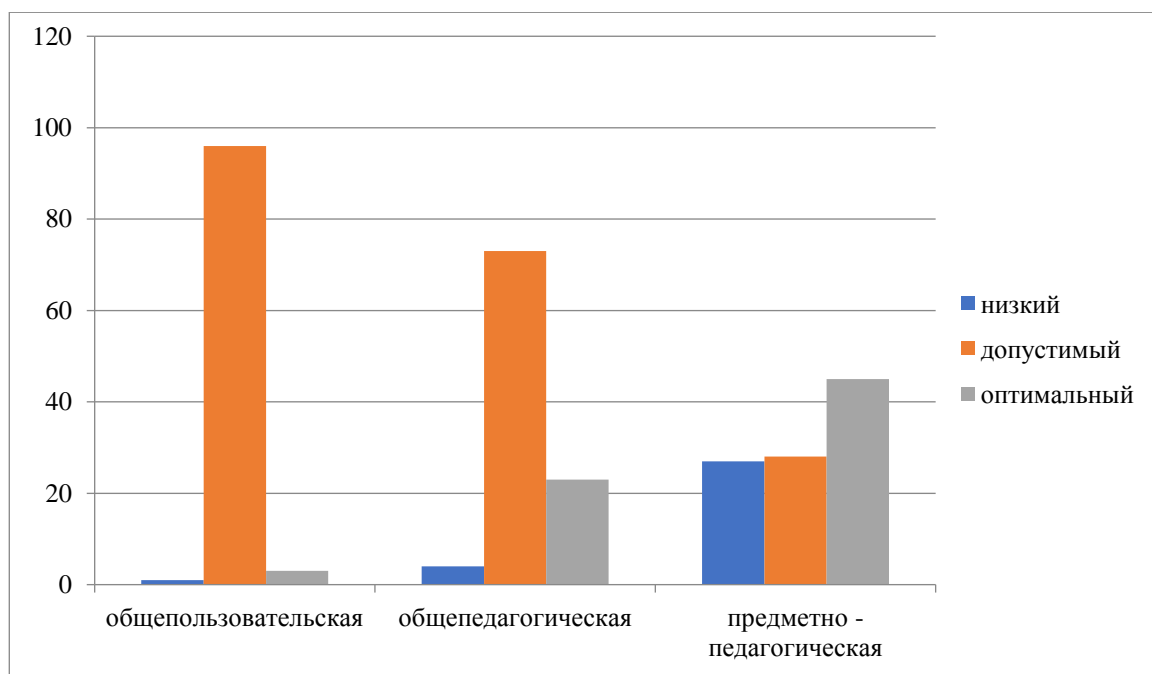
Проведенное исследование показало, что:

- общепользовательская ИКТ-компетентность на низком уровне сформирована у 1% педагогов, на допустимом у 96% педагогов, на оптимальном у 3% педагогов;

- общепедагогической ИКТ-компетентностью на низком уровне обладают 4% педагогов, на допустимом - 73%, на оптимальном уровне - 23%;

- предметно-педагогическая ИКТ-компетентность на низком уровне сформирована у 27% педагогов, на допустимом уровне у 28% педагогов, на оптимальном у 45% педагогов.

Таб. Данные ИКТ – компетентности педагогов МДОАУ детский сад №22



Затем произошло распределение педагогов на три группы:

1-я группа - педагоги с низким уровнем ИКТ-компетентности, в большинстве своём педагоги с большим опытом работы;

2-я - с допустимым уровнем;

3-я группа - с оптимальным уровнем, продвинутые пользователи – в их числе «молодые» специалисты.

Педагоги с оптимальным уровнем ИКТ-компетентности вошли в состав сообщества ИКТ-наставников, наставляемыми стали педагоги с допустимым

и низким уровнем ИКТ-компетентности, причем наставники, по дефицитным ИКТ-направлениям, иногда становились наставляемыми.

С учетом выявленных профессиональных дефицитов была выстроена работа по овладению ИКТ – компетентностью.

В программу вошли практические формы организации обучения педагогов:

- пользование электронными носителями;
- пользование программными продуктами Microsoft Office;
- создание собственного электронного дидактического материала;
- применение сервисов Google в педагогической деятельности («Google Документы», «Google Формы», «Google Диск», «Google Сайт»);
- внедрение в работу детского сада образовательной платформы Сферум;
- взаимодействие и сотрудничество с родителями (законными представителями) воспитанников с помощью информационно-коммуникационных технологий.

В рамках реализации реверсивной модели наставничества «Использование ИКТ-технологий в работе педагога ДОУ» отмечены следующие профессиональные результаты педагогов:

- 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;

- готовность к проведению выступлений, представлений опыта деятельности, консультаций, с использованием информационно-коммуникационных технологий, в том числе с использованием дистанционных онлайн сервисов.

Подводя итоги, отметим что реализация реверсивной модели наставничества в МДОАУ детский сад №22 доказала свою эффективность, позволила по-новому взглянуть на взаимодействие наставника и наставляемого. Именно во взаимном обмене произошло создание наиболее продуктивных и эффективных продуктов образовательного процесса.

Так, с целью продвижения информационных технологий, в ДОУ были проведены следующие конкурсы:

- «Лучшее оформление группы к новому году» (презентации и ролики были выставлены на сайте детского сада и в мессенджерах), 2022г.;
- «РППС на новый лад» (защита проектов РППС в виде презентаций и роликов), 2022г.;
- презентация групповых педагогических проектов на педагогическом совете «Создание условий для развития детской инициативы через организацию проектной деятельности», 2023г.

В течение 2022 – 23 учебного года педагоги МДОАУ детский сад №22 участвовали и в конкурсах городского уровня:

- муниципальный конкурс видеороликов «Зимнее королевство» (призер в номинации «Постановочный ролик»);
- муниципальный конкурс «ИКТ в творчестве педагога» (призер в номинации «Вдохновение ИТ»);
- муниципальный конкурс «Электронное пособие» (сертификат за участие).

В январе 2024 года молодой педагог МДОАУ детский сад №22 поделилась опытом работы на городском методическом объединении воспитателей средних групп с темой «Познавательное развитие дошкольников посредством использования мультимедийных дидактических игр».



Таким образом, реверсивная модель наставничества показывает свою эффективность. Описанная практика легко поддается масштабированию и применима полностью или частично в любой образовательной организации.

### Список литературы

1. Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В.Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс]// Научная электронная библиотека «КиберЛенинка».URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/reversivnoe-nastavnichestvo-v-professionalnoy-podgotovke-buduschih-pedagogov/viewer>. (Датаобращения:31.03.2022).
2. Сырых, Т. В. Реверсивное наставничество как способ повышения квалификации педагогических кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий / Т. В. Сырых. – Текст : электронный // Технологическое образование в системе «Школа – Колледж – Вуз»: традиции и инновации : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24 марта 2022 года / науч. ред. Н. Ф. Бабина. – Воронеж: ВорГПУ, 2022. – С. 164-169.

## **Школа наставничества, или путь к успеху**

*Шангариева Г.Р.,  
учитель начальных классов  
МОАУ СОШ №10 «Центр образования»  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

Каждый учитель на разных этапах своего становления сталкивается с теми или иными трудностями, но самые большие проблемы возникают у молодого специалиста, только начинающего свой профессиональный путь. Как их преодолеть? Как не разочароваться в профессии столкнувшись с ними? Повезло тем начинающим учителям, кто на своём пути встретил человека, «способного поддержать, разглядеть в тебе потенциал, направить, поделиться опытом, заставить поверить в свои силы» [1, 18]. Конечно, речь идет о наставнике.

В моей педагогической практике наставничество занимает огромное место. За последние 12 лет была наставником у 4-х молодых специалистов. В качестве руководителя городского, школьного методического объединения, педагогической студии «Школа современного педагога» осуществляла и осуществляю работу с молодыми кадрами, представляла свой опыт на республиканском конкурсе «Лучший наставник в сфере образования».

На сегодняшний день являюсь наставником Баяновой А.И., которая работает учителем начальных классов первый год.

Как образовалась наша пара? Как показывает опыт, положительный результат будет в том случае, если «у наставника и наставляемого есть общие взгляды, интересы, желание сотрудничать» [2]. Именно эти факторы стали основополагающими в создании нашего дуэта.

Будучи студенткой 4-го курса и находясь на преддипломной практике в нашей школе, Баянова А.И. приняла активное участие в итоговом заседании педагогической студии «Школа современного педагога», блестяще защитив своё методическое открытие, чем вызвала у меня положительные эмоции,

удивление, заставила увидеть в ней творческую личность, любознательность, желание развиваться.

Встретив её 1 сентября уже в роли учителя, мне захотелось оказать ей помощь, так необходимую на первых порах, научить тому, что умею, поделиться секретами педагогического мастерства. Я была очень рада, что Алия Ильмировна предложила мне стать её наставником.

Как правило, определить цели, задачи, содержание совместной работы помогают диагностические мероприятия, позволяющие выявить проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист.

В нашем случае ответ на вопрос, чем мы будем заниматься, помог приём «Портфель учителя» или педагогический кейс. Его содержанием стала подборка материалов «Что есть у меня?», помогающая педагогу грамотно организовать образовательную деятельность, инструкции по заполнению журнала, технологических карт, календарно-тематического плана, оцениванию письменных и устных работ, схемы-опоры по проведению отдельных этапов уроков и т.д.

Изучение молодым специалистом инструкций, требований, рекомендаций сопровождалось заполнением чек-листов «Хочу узнать лучше», «Хочу научиться», что помогло определить круг проблем.

Такой нетрадиционный, неформальный подход к диагностированию, отказ от анкетирования, опроса позволил создать более комфортные условия для молодого педагога по выявлению трудностей, связанных с разными областями деятельности учителя, лучше узнать об уровне его готовности к самостоятельной работе, установить доброжелательные отношения. Избежать напряженности в процессе традиционной формы, «вопрос-ответ», договориться о совместном принятии решений.

Надо сказать, нетрадиционность приёмов в рамках каждого направления - это одно из принятых совместных решений, которое, на мой взгляд, мотивирует деятельность нашей пары «наставник-наставляемый».

Рассмотрим некоторые из них. Консультации- одна из форм оказания организационной, методической помощи молодому специалисту. Наши консультации имеют несколько названий и, следовательно, направлены на решение разных задач.

Первый вид - «Педагогическое свидание»- это консультация по запросу педагога на тему, связанную с заполнением, оформлением документации учителя, с разъяснением Положений, регламентирующих его работу, созданием опорных схем, карты урока или внеурочного занятия и т.д. Консультация под названием «SOS» предполагает немедленное реагирование для разрешения трудных ситуаций, связанных, например, с поведением учеников, с написанием объявления родителям, с устранением конфликта, посещением режимных моментов (организация деятельности детей на перемене, получение учебников, уборка в классе и другое). Чаще всего такие консультации направлены на оказании помощи по организационным вопросам.

Поскольку одной из наиболее актуальных проблем у молодого специалиста является работа с родителями, рассмотрению данной проблемы посвящено не одно педагогическое свидание. Как провести беседу или собрание с родителями, как организовать работу родительского комитета -эти и другие темы стали содержанием консультаций.

Оказание методической помощи способствует проведение таких мероприятий, как «Акция от наставника: приглашаю на урок» и «Разрешите войти». Сами названия говорят о том, что речь идет о посещении уроков наставляемым и наставником. Надо отметить, что можно посещать как весь урок, так и всего лишь определенный этап. Взаимопосещение уроков всегда заканчиваются анализом по нескольким направлениям «Беру на заметку» или «Узелки на память», это те приёмы, формы, фактический материал, в которых были допущены ошибки, неточности, «Буду применять», наиболее понравившиеся моменты уроков, «Что и почему?» -это упражнения, приёмы,

вызвавшие непонимание с точки зрения целесообразности их применения, организации и т.д.

Анализ урока наставляемого проводится под иным направлением: «Мне было трудно». «Я поняла и получилось».

Практические занятия – это, на мой взгляд одна из продуктивных форм взаимодействия наставника и наставляемого, поскольку в процессе таких занятий есть возможность закрепить теоретические знания, связанные с методикой преподавания, педагогикой и психологией, отработать конкретные действия, устранить ошибки, получить мгновенные ответы на интересующие вопросы.

В формате практикумов проходят многие наши совместные занятия. Мы составляем рабочие листы и интеллект-карты, разрабатываем задания с использованием образовательных платформ, рассматриваем приёмы педагогических технологий. Поддерживать интерес молодого специалиста помогает использование разных приёмов. Например, приём «Методическое лото» позволил начинающему педагогу закрепить особенности работы с текстом при изучении художественных произведений разных жанров и тематики. С помощью приёма «Вместительная корзина» рассмотрели требования к использованию дидактического материала.

Научиться грамотно формулировать вопросы и получать развернутые, содержательные ответы помог приём «Снежный ком».

Конечно, выбор названных выше приёмов не случаен, их применение на уроке позволит решить разные познавательные задачи.

Пополнение методической копилки молодого учителя — это ещё одно из направлений моей наставнической деятельности, которая, надеюсь помогает молодому учителю повышать свой профессиональный уровень, получать отдачу от учеников, почувствовать, что педагогом он стал не зря.

Конечно, о великих результатах работы с моим сегодняшним подопечным говорить рано. Нас ждёт ещё не одна встреча, не одно мероприятие, которые помогут пополнить её методическую копилку. Впереди

у неё защита своего «методического открытия», которая ежегодно проходит на последнем заседании педагогической студии, оценка своей профессиональной деятельности за первый год работы, которую она даёт, стоя на «лесенке успеха». Но уже сейчас можно с уверенностью сказать, что из этого молодого специалиста получится настоящий учитель, потому что у неё есть огромное желание работать, познавать новое, развиваться...

И в этом есть и мой вклад в качестве её наставника.

### **Список литературы**

1. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022.
2. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис.... канд. пед. наук. М., 2007. 178с.

## **Toolbox как технологический инструмент для Мотивации педагогов к профессиональному росту**

*Д.Р.Саитгалеев,  
педагог-наставник. МАУДО Дворец творчества детей и молодежи  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

Актуальность практики.

Сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательные организации. В этой связи наставничество становится актуальным трендом развития дополнительного образования. Считаю такую форму передачи опыта актуальной, т.к. от профессионализма педагога напрямую зависит формирование личностных компетенций, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и самосовершенствования. Современный педагог должен быть ответственным, мобильным, способным к нестандартным трудовым действиям, самостоятельным в принятии решений. Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание благоприятных условий взаимодействия, обучения, обмена опытом, оказание помощи в повышении уровня профессиональных знаний и умений [3]. Разрабатывая и внедряя систему наставничества, мы учитываем специфику учреждения, значит, формы наставничества «педагог-педагог», вариации ролевых моделей внутри этих форм различаются в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей учреждения и ресурсов наставника. Однако наставничество – это еще и системная, поэтапная работа, направленная на мотивацию к дальнейшему самообразованию. Важно, что наставничество оказывает позитивное влияние не только на наставляемого, но и для наставника, так как он получает новый опыт и осваивает новые компетенции. Для

систематизации работы и мотивации педагогов к профессиональному росту второй год в наставнической деятельности применяю метод мотивационного тулбокса (toolbox). Toolbox в переводе означает «сундук» с набором инструментов и ресурсов. В системе образования Toolbox - это дидактический ресурс, который можно активно использовать в педагогической практике. Он способствует систематизации наставнической работы и решению разнообразных методических и педагогических задач.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей (по В.А.Дубровской) [1].

Мотивационный тулбокс состоит из 4 элементов (поэтапной организации деятельности с наставляемыми):

- 1 элемент: Диагностика профессиональных затруднений
- 2 элемент: Планирование. Подборка оптимальных форм обучения
- 3 элемент: Совместное действие
- 4 элемент: Анализ проделанной работы. Рефлексия.

Диагностика профессиональных затруднений.

Направления деятельности, по которым определяются профзатруднения наставляемых по матрице профессиональных компетенций:

Организация образовательного процесса

Методическая работа

Организация воспитательной работы

ИКТ – компетенции

Профессионально-личностное совершенствование

Регулятивная компетентность.

Диагностика носит нестандартный и необременительный характер для наставляемого, и это является первым элементом мотивационного тулбокса. При диагностике целенаправленно использую различные подходы и



методик, например, теория поведенческого анализа - бихевиоризм (направление психологии, которое изучает только объективные наблюдаемые явления в поведении человека, а не субъективные, вроде чувств) [4].

Айтрекинг, данная технология дает возможность отслеживать и вести запись движения взгляда человека, фиксируя расширение зрачка, перемещение глаз и т.д. Испытуемому предлагается рассмотреть визуальный стимульный материал (фото или видео) [4]. На данный момент существуют множество онлайн платформ для проведения исследований окулографии при помощи обычной веб – камеры. Я использую платформу [gazerecorder.com](http://gazerecorder.com). На базе платформы был создан эксперимент, пройдена специальная калибровка траектории взгляда. Испытуемому было предложено посмотреть два отрывка музыкальных клипов на известном видео хостинге (ссылки на видеофайлы были загружены в процессе создания испытания на онлайн платформе). Группа «Ария» песня «Осколок льда» и группа Umbabarauma песня «Shosholoz». На основе данных диагностики и обработки результатов сделан выбор в пользу последней композиции.

Вторым элементом мотивационного тулбокса являются оптимальные формы обучения с использованием ИКТ – технологий. В своей практике наряду с традиционными и зарекомендовавшими формами, использую возможности современных информационных технологий:

Просмотр обучающего видео;

Возможность оценивания и комментирования информации;

Ведение образовательных блогов;

Обмен и хранение опубликованной информации в социальных сетях;

Онлайн конструкторы, позволяющие самостоятельно создать тесты, диалоги, интерактивные модели для обучения, проверки знаний и анализа результатов.

Интенсив – курсы (форма обучения для быстрого освоение различных техник обучения, приемов). Наставник может адаптировать учебный материал под уровень и потребности педагога, что позволит

наставляемому концентрироваться на тех аспектах, которые ему наиболее необходимы.

После интенсив - курса следует этап составления чек – листов, это перечень, состоящий из пунктов, которые нужно выполнить либо проверить для достижения микроцели.

Чек - лист подготовки занятия:

Соответствуют ли используемые методы и приемы обучения возрастной категории обучающихся?

Разнообразны ли задания?

Готов ли план - конспект занятия?

Раздаточные материалы, наглядные пособия?

Готовность оборудования, к проведению занятия: все необходимые аудио - и видеофайлы воспроизводятся, все ссылки рабочие и активные?

Я сделал все возможное, чтобы подготовить увлекательное занятие?

Я тщательно подготовил материалы к занятию?

Я готов провести максимально продуктивное занятие?

Я спокоен?

Я готов делиться знаниями со своими обучающимися!

Третий элемент мотивационного тулбокса - совместное действие на основе перекрёстного обучения (crossover learn) также известное как мультискиллинг. Наставник обменивается накопленными знаниями с наставляемым, соблюдая следующую последовательность:

1 действие - «Смотри, как делаю Я», на данном этапе совместного действия происходит передача опыта работы наставника по организации учебного процесса (показ учебного занятия).

2 действие - «Сделаем вместе». Организация творческой деятельности наставляемого: помощь в подготовке к научно – практическим конференциям, конкурсам, отчетным концертам и т.д., привлечение молодых специалистов к организации и проведению воспитательных мероприятий.

3 действие - «Сделай сам». Посещение занятий и мероприятий наставляемых, которое предполагает взаимодействие молодого специалиста с наставником располагающим различными ресурсами и оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

4 действие - «Покажи что получилось». Организация творческой деятельности наставляемого по подготовке обучающихся к отчетному концерту, который предполагает презентацию творческой деятельности на протяжении учебного года.

Заключительный элемент тулбокса - анализ проделанной работы, определение эффективности реализации индивидуального плана наставнической деятельности, определение ближайших перспектив, в ходе которого происходит обсуждение возникших проблем. В процессе анализа применяю методику составления ментальных карт (рис. 1,2). Это инструмент для визуализации мышления, используемый для сбора информации, и генерирования новых идей, определения перспектив [2]. Данный способ систематизации мыслей активно используется как в бизнесе, так и в творчестве и в других областях человеческой жизни.



Рисунок 1. Ментальная карта подготовки к конкурсу



Рисунок 2 . Ментальная карта анализа обучающего занятия

Таким образом, применение метода тулбокс в наставнической деятельности в форме «Педагог-педагог» позволяет систематизировать работу с молодым педагогом, поэтапно включать его в совместную деятельность с учётом специфики и направления деятельности, мотивировать на дальнейшее самообразование. Молодой специалист получает своевременную помощь на этапе адаптации в коллективе, поддержку в решении сложных педагогических задач, в профессиональном становлении. Правильно выбранные формы методического сопровождения, позволяют начинающему специалисту наиболее полно раскрыть свои творческие способности и организаторские возможности, повысить свою профессиональную компетентность. Работая в паре, наставник может быстро реагировать на допущенные наставляемым ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Практика наставничества может быть использована в организациях дополнительного образования детей, а также найти свое применение в других

образовательных организациях, реализующих целевую модель наставничества.

### **Список литературы:**

Бывшева М. В. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург -2023.

Идрисова А.Р. Понятие самообучающейся организации // Вестник ВятГУ. 2009. №1. С. 115–117. Тельнов Ю.Ф. Управление компетенциями в самообучающейся организации // Сборник научных трудов V Международной НПК «Интегрированные модели и мягкие вычисления в искусственном интеллекте». Коломна - 2009.

Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. С. 5–6. 2.

Программа наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан на 2023-2024 учебный год

## **Наставники: не рядом, а вместе!**

*Г.Х.Хазиева,  
заместитель директора по учебной работе МОАУ СОШ №17  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

Статья посвящена проблеме организации наставничества в школе. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой педагог, профессиональные качества, профессиональная компетентность, формы методической работы, взаимопонимание, этапы деятельности наставника, практические и теоретические основы педагогической деятельности.

Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал [Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника](#).

Настоящим источником знаний и опыта является наставничество - процесс передачи знаний, умений и навыков опытного наставника молодому педагогу. Эта форма обучения является важной составляющей развития образования и помогает подготовить новое поколение педагогов к сложным и изменчивым задачам, с которыми они будут сталкиваться в своей профессиональной деятельности [1, 186].

Молодые педагоги, столкнувшись с первыми трудностями и вызовами профессии, часто испытывают потребность в поддержке и руководстве со стороны опытных коллег. Именно в этом случае наставничество становится незаменимым инструментом, способствующим успешной адаптации и развитию педагогической карьеры.

Я как молодой заместитель директора по учебной работе начала с изучения литературы из опыта работы разных городов и стран по вопросу наставничества, разработала Положение об организации наставничества,

Программу целевой модели наставничества, так как в нашей школе с сентября 2022 года начали свою педагогическую деятельность 13 молодых специалистов.

Одним из ключевых элементов наставничества является персональная связь между наставником и молодым педагогом. Это доверительное и долгосрочное отношение обеспечивает эффективность процесса обучения и позволяет наставнику лучше понять индивидуальные потребности и особенности каждого ученика. Молодой педагог получает возможность развить свои сильные стороны и решить свои слабые стороны, испытывая поддержку коллеги, который уже прошел тот же путь.

Определила состав молодых и начинающих педагогов, составила список наставников. Было проведено совещание с наставниками и молодыми педагогами, где были рассмотрены современные модели наставничества, возможные форматы взаимодействия с начинающими педагогами, план работы наставника с молодым специалистом.

Наставничество также способствует личностному росту молодого педагога. Он получает ценные советы и рекомендации по осуществлению своих обязанностей, а также сможет продолжить развиваться как лидер и профессионал. Благодаря наставничеству, педагоги могут обмениваться опытом работы, находить новые идеи и способы решения проблем, что способствует повышению общего качества образования.

В то же самое время, наставничество предлагает преимущества для самого наставника. Как тот, кто передает свой опыт, он получает возможность переосмысления своей собственной практики, уточнения своих знаний и умений, а также осознания собственной роли и ответственности. Наставник также может использовать этот опыт для повышения своей квалификации и развития в профессии.

Утверждена работа по наставничеству приказом о назначении наставников с закреплением наставнических пар. Молодым педагогам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию после

окончания высшего или среднего профессионального образования, был установлен повышающий коэффициент в размере 0,3. Регулярные доплаты наставникам в размере 10% за каждого наставляемого.

Наставники составили дорожные карты совместной работы. Работа с молодыми педагогами была выстроена в три этапа: адаптационный, основной и контрольно–оценочный. Каждый наставник консультировал своего подопечного по следующим вопросам: ведение школьной документации; разработка рабочих программ, календарно- тематических планов, контрольно – измерительных материалов, технологических карт урока; заполнение электронных журналов, личных дел обучающихся; выполнение единого орфографического режима. Также совместно с начинающими педагогами наставники анализировали профессиональные компетенции, которыми обладал наставляемый, отмечали плюсы и минусы, искали пути решения для их усовершенствования; совместная работа позволила наставляемым себя реализовать, развить свои личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять классом, наладить взаимоотношения с родителями обучающихся.

В школе используются разные модели наставничества: традиционная («один на один»), групповая (один наставник работает с группой из двух подопечных одновременно), реверсивная (когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника в области информационной технологии и интернет коммуникаций).

Традицией школы стала для молодых педагогов организация тренингов «Познай себя», где школьный психолог проводил различные упражнения для успешного вхождения молодых педагогов в профессиональную деятельность; семинаров – практикумов «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого педагога начальной школы»; методических декадников «Панорама наставничества», где наставляемые выступали с визитной карточкой и самопрезентацией «Мой первый педагогический опыт», конкурса «Мой педагогический лайфхак», где и наставники и



наставляемые делились педагогическими «хитростями» и полезными советами, помогающими решать разнообразные задачи в сфере образования, воспитания и развития детей, а также открытых уроков и внеурочной деятельности опытных педагогов; мастер – классов наставников на темы «Приемы развития речи младших школьников», «Образ учителя – 21 века», «Работа с детьми ОВЗ», «Пути к вершинам педагогического мастерства»; декадников «Молодого педагога», с целью оказания методической помощи в профессиональной и личностной адаптации к педагогической деятельности, стимулирования дальнейшего профессионального роста, где молодые специалисты показывали открытые уроки и мероприятия; круглые столы на тему «Трудная ситуация на занятиях и ваш выход из нее», «Анализ педагогических ситуаций», «Завоевание авторитета. Стили педагогического общения», «Работа с дидактическим материалом», «Методическая неподготовленность», «Отсутствие системного подхода в работе»; заседания «Школы Молодого педагога» — неполный перечень методических мероприятий, которые проходят в школе по повышению педагогического мастерства.

Совместно с молодыми специалистами участвовали в городском семинаре «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого педагога начальной школы», где показали мастер – классы, работу секций «учитель - учитель», «учитель - ученик», «учитель - студент»; в городской научно – практической конференции педагогических работников образовательных организаций в 2022-2023 учебном году, где молодой специалист, учитель начальных классов Закирова Г.Ф. стала призером, получив диплом III степени; в городском конкурсе педагогического мастерства «Самый классный классный -2023», где молодой педагог, учитель начальных классов Кузьминых П.П. заняла почетное 3 место».



Также я сама участвовала в городском мероприятии «Я - наставник», где поделилась опытом с другими общеобразовательными организациями города Нефтекамска на тему «Наставничество в обучении. Как помочь молодому педагогу», участвовала в заочном этапе Республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан» в номинации «Лучшая практика наставничества», в лице спикера выступила на вебинаре «Час наставничества» в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ УМПК с темой «Совершенствование мастерства учителя через систему наставничества».

В целом, наставничество играет ключевую роль в образовательной системе. Оно обеспечивает передачу опыта и знаний от одного поколения к другому, способствуя развитию новых педагогических лидеров и улучшению качества образования в целом. Поэтому, поддерживая и развивая эту форму обучения, мы создаем сильные основы для будущего образования и личностного роста каждого педагога.

#### **Список литературы:**

1. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 6 (110). — С. 845-847.

## «Мы – единая команда»

### (технология командообразование - как механизм управления дошкольной организацией)

*Н.А.Замараева,  
старший воспитатель МАДОУ детский сад № 25  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

*Собраться вместе есть начало.  
Держаться вместе есть прогресс.  
Работать вместе есть успех.  
Генри Форд*

Любой образовательной организации необходим творческий, активный, продуктивно-мыслящий педагогический коллектив. Педагогический коллектив – это коллектив людей, разных по возрасту и опыту педагогической работы, характеру и темпераменту, интересам и ценностным ориентациям.

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется степенью организованности, сплоченности и сотрудничества. Другими словами, сплоченная, дружная команда – это половина успеха коллективной педагогической деятельности. Именно поэтому одной из основных управленческих и наставнических задач является сплочение коллектива и создание у сотрудников уверенности в том, что они в собственном учреждении окружены, если не друзьями, то близкими по духу людьми.

Любой коллектив-это отдельно сформированная личность и задача педагога - каждую личность собрать в одну составляющую, создать единую команду, единую цепочку творчески мыслящих людей.

Технология командообразование - технология, которая позволяет в динамичной, игровой форме обучать людей навыкам работы в команде, принимать решения в процессе реализации определенных целей. Это способ узнать своих сотрудников, найти индивидуальный подход, распознать сильные и слабые стороны команды и, как итог, построить успешный

коллектив. А для сотрудников – это возможность проявить личностные качества, установить межличностные связи и более эффективно выполнять задачи сообща.

Командообразование – ряд специально организованных мероприятий, направленных на создание и повышение эффективности взаимодействия участников какого-либо коллектива («команды») [1].

К основным характеристикам команды относят: общее видение цели, распределение ролей в команде (по желанию), взаимодополнение по функциям, способность к функциональной и ролевой взаимозамене, способность быстро реагировать на изменения, сработанность (согласованность и сыгранность), связанность (сплоченность и командный дух), способность мотивировать членов команды к совершению определенных действий [2].

Мы решили попробовать адаптировать данную технологию в нашем коллективе. Изучили подробно технологию командообразования и выяснили, что при регулярном ее использовании она превращается в мощный педагогический инструмент для формирования и укрепления взрослого сообщества. Данный инструмент представляет собой систему игр, заданий, каждая из которых направлены на достижение общих, командных результатов. Проработав технологию, мы поняли, что она достаточно универсальна, многогранна, перспективна, что она не может надоесть или закончиться. Так как поворачивается всегда все новыми и новыми гранями. Нарбатывая опыт работы с технологией, осознали, что мы вышли на новый уровень взаимодействия с всеми участниками образовательных отношений, мы стали партнерами.

Главные правила технологии:

1. Без меня не получится (работая в командной работе необходим вклад участие, мнение каждого).

2. Мой партнер - моя удача (важно уметь видеть, слышать, слушать, почувствовать своего партнера, быть с ним единым целым).

3. Помни о страховке (для достижения общей цели нужно вовремя осуществить взаимопомощь и взаимостраховку).

4. Я могу сделать интереснее (каждый может предложить способ усложнить/изменить любое упражнение, оборудование, правило, игру и др.).

5. Честный разговор (выражение своего мнения, обсуждение способов действий, достижений, ошибок, ключ к дружной команде) [3].

Данная технология проводится на педсоветах, мастер-классах, собраниях.

Вот несколько примеров игр:

Игра «Клубок связей» дает психологическую положительную установку.

Умение планировать и согласованно выполнять совместную деятельность



Игра «Высотка» - это умение взаимно контролировать действия друг друга, принимать командное решение.

Игра «Слепое рисование» направлена на умение объяснять мимикой и жестами. Умение понимать партнера.

Игра «Командный рисовальщик» направлен на общекомандное взаимодействие участников, умение договариваться.



Игра «Гусеница» и «Лови-бросай» - как можно лучше узнать своих коллег.



Что дают игры, направленные на командообразование?

- сплочение коллектива;
- социальное взаимодействие;
- развитие навыков общения и коммуникации;
- снизить психологическую нагрузку в коллективе.
- проявление личностных качеств:
- навыки групповой работы;
- эмоциональные отношения;
- умение договариваться;
- повысить мотивацию работников;

- помочь новым членам коллектива быстрее адаптироваться.

В результате работы с данной технологией мы получили в педагогическом коллективе личную ответственность, увидели ориентацию на общий, а не индивидуальный успех. Данная технология позволяет раскрыть каждого педагога, повысить уровень сплоченности в коллективе, научить способам решения проблемных ситуаций, возникающих в ходе учебно-воспитательного процесса, а также снять нервное напряжение путем вовлечения участников в игру. Это возможность для педагогов отвлечься от работы и расслабиться, пофантазировать, и открыто выразить свои эмоции. А молодым педагогам безболезненно, без страха влиться в коллектив и раскрыть свои возможности

### **Список литературы**

1. Божко О. В. Технологии эффективного командообразования в образовании в условиях ФГОС [Электронный ресурс].  
URL: <http://pedrazvitie.ru/servisy/publik/publ?id=7479>
2. Григорьев Д. В. Управление работой проектных команд: учебно-методические материалы. – М.: МИЭП, 2007. – 36 с.
3. Куликова Т. И. Технологии командообразования // Концепт. – 2015. – № 9. – С. 98–102.

## **Идём к успеху вместе!**

*В.М. Сулайманова,  
учитель-дефектолог МАДОУ детский сад № 11  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

*«Если (начинающий педагог) не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».*

*С.А. Макаренко.[2]*

В дошкольных образовательных учреждениях актуальна проблема нехватки кадров. Выпускники ВУЗов и педагогических колледжей не идут работать в детский сад или же работают не долгое время. Поэтому возникает текучесть кадров в ДОУ. С такой проблемой столкнулся и наш детский сад. Молодые специалисты, которые впервые пришли на работу имеют знания, владеют методиками, амбициозные, стремящиеся к открытию нового, мобильны, легко обучаемы, полны новых идей. Но возникла проблема с адаптацией в новом коллективе, неуверенностью в общении с родителями воспитанников, большим объёмом бумажной работы, оформлением документации педагога. В данном случае мы- педагоги должны поддержать, замотивировать оказать помощь в их профессиональном становлении.

Цель наставничества — помочь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном развитии. Наставничество начинающему педагогу дает возможность заручиться поддержкой более опытного коллеги, повысить его профессиональные компетенции и позволяет передать педагогу-наставнику – свой педагогический опыт.[1, 56]

Для решения проблемы кадрового дефицита мы взяли за основу ОКР — систему постановки 4-х вопросов.

1. Какие альтернативные способы использовать для решения кадрового дефицита?
2. Какие явные эффекты от внедрения технологии наставничества в практикум управления?



3. Как в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к вновь принятому?

4. Как минимизировать возможные риски, связанные с введением современной системой наставничества?

Исходя из этого были поставлены цели задачи реализации проекта.

**Стратегическая цель проекта:** создание условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в педагогическую деятельность, развития творческого роста и профессионального потенциала молодого начинающего педагога в союзе «наставник – наставляемый».

### **Тактические цели**

1. Разработать и внедрить механизм вхождения молодого начинающего педагога в профессиональную деятельность.

2. Сформировать навыки и умения системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности

3. Организовать процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

### **Задачи:**

— Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении.

— Оказать практическую помощь начинающим педагогам в организации воспитательно-образовательной деятельности на примере функционирования работы ДОУ.

— Организовать систематическую работу по введению в практическую деятельность ДОУ таких форм взаимодействия, как «педагог-родитель», «педагог – ребенок», «педагог – педагог», «педагог – социум».

— Развивать у всех участников проекта положительную мотивацию к труду и профессиональному развитию.

### **Ожидаемые результаты:**

В результате проектной деятельности педагоги:

1. Узнают себя и свою ориентацию на ценности саморазвития.
2. Научатся применять полученные во время обучения в НПК психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком; планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с применением новых педагогических технологий.
3. Овладеют профессиональной и методической компетенцией.
4. Активизируются в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Новизна проекта заключается:

1. в интеграции расширенного социального взаимодействия и наставничества в сложившуюся систему дошкольного образования,
2. создание новых, инновационных форм и методов общения участников проектной деятельности как в условиях ДОУ, так и дистанционно при помощи гаджетов,
3. включение воспитанников, педагогов, родителей в наставническую деятельность ДОУ.

Проект разработан на 2022-2025 год. Необходимость его продолжения или завершения будет выяснено в ходе реализации проекта. На всех этапах работы был разработан план работы.

По результатам анкетирования молодых специалистов, которые впервые пришли в наш детский сад окончив НПК, мы сделали вывод, что необходимо систематическое взаимодействие молодых специалистов с опытными педагогами и руководством ДОУ. Помогая им адаптироваться к педагогической деятельности, мы решили внести инновации в работу с ними и использовать современные подходы к решению кадровой политики ДОУ. Сегодня молодежь в совершенстве владеет компьютерной грамотностью,

активно общается в педагогических сообществах и в соцсетях. Все эти навыки и умения мы использовали в организации наставничества и создали «Систему электронного сопровождения взаимодействия «администрация – наставник - наставляемый» «ИДЁМ К УСПЕХУ ВМЕСТЕ!» на основе бесплатного веб-сервиса Google Класс.

Основная цель – нашего пособия – сопровождение молодых специалистов, введение их в должность и адаптацию в коллективе детского сада.

Этот сервис разработан Googl для школ и призван упростить создание, распространение и оценку заданий безбумажным способом. Педагогам детского сада этот сервис был еще не знаком.

На курсах роль учителя взяли на себя наставники, роль ученика наставляемые(молодые специалисты). Молодые педагоги (у нас Наставляемые) приглашаются в курс по уникальному коду или ссылке. Проанализировав результаты с бумажного варианта блокнота, нами было организовано 5 курсов – 5 отдельных папок, которые и вошли в систему сопровождения взаимодействия всех участников наставничества в ДООУ с помощью Google Класс.

Каждый курс, созданный с помощью Google Класс, создает отдельную папку в Google Drive соответствующего пользователя, где наставляемый может представить работу, которую оценивает учитель. Это такие курсы как : Курс «О системе курсов "Идём к успеху вместе!» (Организационный), курс «Дети и их семьи» (консультационный и оценивающий), курс « Опытные педагоги» (обучающий и контролирующий), курс «РППС» (консультационный и оценивающий), курс «Молодые педагоги» (обучающий и оценивающий). В связи с внедрением ФОП были добавлены курс «Новости образования о ФОП». □ Какие же функции в приложении доступны наставникам?

Наставники создают курсы, публикуют объявления и добавляют комментарии, а также общаются с наставляемыми и проверяют, выполнили ли они задание.

Наставники имеют возможность прикреплять к заданию файлы, которые наставляемые просматривают, редактируют или получают индивидуальную копию. А ещё наставляемые создают файлы, а затем прикрепляют их к заданию, если организатор задания не создал копию файла. У наставников есть возможность следить за успехами каждого наставляемого в задании, где они могут оставлять комментарии. Задания оцениваются организаторами курсового сопровождения и возвращаются с комментариями, что позволяет выполняющему задание педагогу переделать задание и отправить его на проверку еще раз. После оценки задания редактируются только организатором, если он не вернет их обратно.

Наставляемые на данных курсах публикуют записи в ленте курса, просматривают, выполняют и сдают задания, а также просматривают календарь заданий. Кроме того, нами организуются онлайн встречи, где педагоги могут задать интересующие вопросы, и обсудить дальнейший план работы в комментариях. Так же мы организуем онлайн встречи с наставниками и наставляемыми, где обсуждаются вопросы по заданиям, организационные моменты.

Представленное нами электронное пособие имеет место быть в дошкольном образовании. Его сильные стороны:

- Простота в использовании
- Универсальная доступность устройств
- Эффективность в скорости общения
- Безбумажный процесс
- Возможность оценки активности и качества деятельности всех

участников системы.

В перспективе данное электронное пособие можно использовать в работе со всеми педагогами ДООУ, что позволит сократить бумажную волокиту.

Электронные формы обучения позволяют повысить мотивацию и эффективность обучения благодаря использованию данного веб сервиса.

#### **Список литературы:**

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

2.<https://infourok.ru/buklet-anton-makarenko-putevoditel-po-citatam-6838812.html>

## **Наставничество в формате флэш, или как запустить регулярный обмен педагогическими наработками**

*М.Е. Шамигулова,  
старший воспитатель МАДОУ детский сад № 38  
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан*

Аннотация.

В данной статье рассматривается необходимость изменений подходов к организации наставничества в ДООУ на современном этапе. Раскрывается модель «Флэш-наставничества», как краткосрочного сотрудничества молодого специалиста с несколькими наставниками, которые сопровождают педагога в реализации задач, актуальных для него.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных. В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование» и именно наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Прошедший Год педагога и наставника был утвержден «в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность». [1]

В МАДОУ детский сад № 38, как и в другие образовательные учреждения, ежегодно приходят молодые педагоги. В процессе адаптации, профессионального становления многие из них испытывают трудности.

А для успешности процесса профессиональной адаптации молодых воспитателей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. И одним из способов решения данной проблемы является наставничество. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Используемая в детском саду на протяжении многих лет традиционная форма наставничества «один на один» по принципу «закрепления»,

«назначения» наставника стала малоэффективной. Обычно проводился отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. По нашему мнению в современных условиях один наставник решить обозначенную проблему в полном объеме не может, в виду дефицита ресурсов (время, место, организация доступа к информации).

Поэтому мы решили внедрить новую модель наставничества исходя из потребностей молодого специалиста и требований организации, которые она предъявляет к современному педагогу.

Был разработан проект «Флеш-наставничество как эффективная модель работы с молодыми педагогами». Цель проекта - приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений и удовлетворение профессиональных потребностей и интересов через организацию его сотрудничества с группой наставников. В соответствии с этим в индивидуальной беседе и по результатам анкеты (август-сентябрь) были определены зоны роста молодых специалистов.

Преимущество модели «флеш-наставничество» заключается в краткосрочном сотрудничестве молодого педагога с несколькими наставниками, которые сопровождают его в реализации задач, актуальных для него. Взаимодействие длится от нескольких минут до нескольких часов (семантика названия происходит от английского слова «флэш» — вспышка или to flesh — блеснуть).[3]

Наставники передают ценные советы, знания и опыт работы в ограниченном временном интервале, что позволяет справляться с поставленными задачами оперативно. В качестве наставников выступают не только воспитатели, но и специалисты, и администрация детского сада.

Главное – это передача компетенций, которыми владеет наставник и потребность в их овладении у молодого педагога.

Флэш-наставничество имеет несколько модификаций. [2]

Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью дистанционных технологий между более опытным (наставник) и менее опытным педагогом, которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

Последовательное флэш-наставничество - наставляемый работает с двумя и более наставниками; с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.

Групповое флэш-наставничество: наставник работает с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество. [2]

Флэш-наставничество обеспечивает своевременную, оперативную квалифицированную помощь наставляемому. Это точечное развитие профессиональных компетенций молодых специалистов.

В этом учебном году мы апробировали модель флэш-наставничества в работе по психолого-педагогическому сопровождению молодых специалистов по организации образовательной деятельности в ДОУ. В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. А разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Флэш-наставничество экономит время, позволяет быстро приобрести ценные профессиональные знания и включить экспертный потенциал коллектива в решение широкого спектра актуальных задач.

Теперь можно сделать вывод, что правильно спланированная работа педагогов-наставников помогает молодым специалистам достичь, гораздо,



больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Педагогом.

И подводя итог, хочется отметить, что наставничество оказало влияние не только на молодых педагогов готовых много достичь в своей профессии. Для опытных педагогов – тоже новый этап профессионального роста, получения нового опыта и освоение новых компетенций в роли наставника.

Как говорил древнеримский философ Луций Сенека «Уча других, мы учимся сами».

### Список литературы

1. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
2. Гаспаришвили А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Г. Гаспаришвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 109–115.
3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. — [Электронный ресурс]// Учительская газета — URL: <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-ivnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikovv-obrazovatelnyh-organizacziyah/> (дата обращения: 09.01.2023).