

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
«Центр развития ребенка – детский сад № 231»



## **РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ** **клуба наставничества** **«Путь к успеху»**



Муниципальное автономное дошкольное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
«Центр развития ребенка – детский сад № 231»



**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**  
по профессии «Педагог дошкольного образования»

**РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ**  
клуба наставничества «Путь к успеху»

с учетом стандарта Ворлдскиллс Россия по компетенции  
«Дошкольное воспитание»

Краснодар, 2022 г.

### **Авторский коллектив:**

*Варданян Марина Славиковна*, заведующий МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Баяндина Наталья Викторовна*, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Барановская Ирина Игоревна*, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Третьяченко Елена Алексеевна*, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Гученко Юлия Васильевна*, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Толмачева Валентина Владимировна*, педагог-психолог МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Гаджимагомедова Гурухан Шихкеримовна*, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Тихонова Лилия Давидовна*, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Нестерко Елена Федоровна*, музыкальный руководитель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Мартыненко Наталья Васильевна*, инструктор по физической культуре МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Щёголева Дарья Алексеевна*, педагог-психолог МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

### **Рецензенты:**

*Бурлакова Ирина Анатольевна*, зав. кафедрой «Дошкольная педагогика и психология» факультета «Психология образования» ФГБОУ ВО МГППУ, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, Почетный работник сферы образования РФ;

*Маркова Вера Александровна*, Кандидат педагогических наук, Почетный работник общего образования РФ, директор ОП АО «ЭЛТИ-КУДИЦ» в г. Краснодаре, главный методист АО «ЭЛТИ-КУДИЦ», заместитель директора ФИСО «ЭЛТИ-КУДИЦ» по редакционной деятельности;

*Садовская Галина Сергеевна*, доцент кафедры педагогики и психологии детства ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», кандидат педагогических наук;

*Иванченко Елена Васильевна*, преподаватель дошкольной педагогики и психологии ГБПОУКК «Краснодарского педагогического колледжа»;

*Кабанова Надежда Васильевна*, начальник отдела анализа и поддержки дошкольного образования Краснодарского научно-методического центра

Рабочая тетрадь поможет Вам в получении информации об основных направлениях педагогической деятельности, осмыслении педагогических понятий, формировании педагогической позиции и культуры учебного труда; в применении активных методов самообразования в ходе мероприятий, семинарских и практических занятий, а также в любое удобное для Вас время. Поощряется самостоятельное изучение различных источников информации, использование мультимедиа, а также опыта педагогов-новаторов, наставников лауреатов и победителей конкурсного движения, творчески работающих педагогов. Вы сможете определить свое личное направление развития и самосовершенствование, выбрать траекторию профессионального роста и определить точки роста.

Мы предлагаем Вам творчески использовать рекомендации рабочей тетради, на ее основе разработать программу самосовершенствования, самореализации и саморазвития, наметить план самообразования, которые помогут в раскрытии Вашей индивидуальности, в развитии профессиональных способностей и качеств.

Деятельность каждого педагога оценивается комплексно. Педагоги используют модульно-рейтинговую систему самоконтроля и оценки знаний и умений. Работать с тетрадью можно как индивидуально, так в паре, в группе. После выполнения каждого задания предлагается сделать выводы.

Рабочая тетрадь построена на основе деятельностного метода с практико-ориентированными заданиями, которые позволяют включить слушателей в самостоятельную практическую деятельность, помогает в самоопределении, саморазвитии, определении направлений и траекторий роста.

Желаем успешной работы!

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧАСТНИКАХ КЛУБА  
«ПУТЬ К УСПЕХУ»**

Общая информация

ФИО

---

Место работы

---

Должность

---

Образование

---

Хобби, увлечения

---

---

Профессиональные ожидания

---

---

Опыт работы

---

Цель посещения мероприятий клуба

---

---

---

## Осознанность

Если у тебя есть ясные ответы на 4 простых вопроса – ты знаешь куда и как идешь, следовательно, это дорога твоя.

Где я? \_\_\_\_\_

---

---

Что я делаю? \_\_\_\_\_

---

---

Как я это делаю? \_\_\_\_\_

---

---

Зачем? \_\_\_\_\_

---

---

Где я? \_\_\_\_\_

---

---

Что я делаю? \_\_\_\_\_

---

---

Как я это делаю? \_\_\_\_\_

---

---

Зачем? \_\_\_\_\_

---

---

## ВВЕДЕНИЕ

### НАЗВАНИЕ И ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Название профессиональной компетенции:

Дошкольное воспитание.

Описание профессиональной компетенции.

Воспитатель детей дошкольного возраста осуществляет присмотр и уход за детьми в соответствии с санитарными нормами и правилами безопасности жизни и здоровья детей дошкольного возраста; организует и проводит мероприятия, направленные на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие; организует и проводит различные виды деятельности (игровую, исследовательскую, проектную, познавательную и т.д.) и общение детей; организует и проводит занятия по основным общеобразовательным программам дошкольного образования; взаимодействует с родителями и сотрудниками образовательной организации; организует методическое обеспечение образовательного процесса. Также в сферу его ответственности входит соблюдение техники безопасности и санитарных норм.

Воспитатель детей дошкольного возраста организует виды деятельности, способствующие развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей. Поддерживает спонтанную игру детей, обогащает ее, обеспечивает игровое время и пространство. Оценивает индивидуальное развитие детей. Организует совместную и самостоятельную деятельность дошкольников. Создает условия для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья.

Развивает коммуникативные способности детей, позволяющие разрешать конфликтные ситуации со сверстниками. Развивает умения детей работать в группе сверстников.

Участвует в построении вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками.

Планирует, реализует и анализирует образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования (ФГОС).

Планирует и корректирует образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

Участвует в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.

Взаимодействует с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

Знает специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста. Знает общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

Владеет теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.



Создает позитивно психологический климат в группе и условия для доброжелательных отношений между детьми.

Владеет методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

Владеет ИКТ - компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Воспитатель имеет знания по педагогике, психологии, основам безопасности жизнедеятельности, оказанию первой помощи, этике и эстетике, содержанию и принципам организации дошкольного воспитания. Знает методики обучения и развития детей, умеет организовывать их познавательную деятельность.

Воспитатель дошкольного образования умеет мастерить, рисовать, имеет актёрские навыки.

Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики. Обладает основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей.

**Дайте определение следующим понятиям:**

Личность \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Профессионализм

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

---

---

Профессиональная компетентность

---

---

---

---

---

---

---

---

Педагогическое мастерство

---

---

---

---

---

---

---

---

Педагогическое творчество

---

---

---

---

---

---

---

---

Государственный образовательный стандарт

---

---

---

---

---

---

---

---

Знания \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Умения

---

---

---

---

---

---

---

---

Навыки

---

---

---

---

---

---

---

---

Способности

---

---

---

---

---

---

---

---

Качества

---

---

---

---

Запишите другие определения по данной теме:

---

---

---

---

---

---

---

---

Профессиональные характеристики педагога.

Перечислите профессионально значимые характеристики современного педагога:

Профессиональные знания

---

---

---

---

---

---

Педагогические умения и навыки

---

---

---

---

---

профессионально значимые качества

---

---

---

---

---

Дайте определения следующим педагогическим способностям:

Дидактические

---

---

---

---

Организаторские

---

---

---

---

Коммуникативные

---

---

---

---

Творческие

---

---

---

---

Рефлексивные

---

---

---

---

Перцептивные

---

---

---

Суггестивные

---

---

---

---

Научно-исследовательские

---

---

---

---

Запишите другие педагогические способности:

---

---

---

---

---

**Модуль 1. Ознакомление с компетенцией WSSS «Дошкольное воспитание»**

**Раздел 1. Нормативно-правовая база**

**ЗАДАНИЕ:** Заполните таблицу «Вопрос-ответ»

Инструкция по выполнению: в процессе прослушивания (поиска) информации заполните таблицу «**Вопрос - ответ**». Запишите вопросы, возникающие у Вас, получите на них ответ и завершите заполнение таблицы.

Вопрос	Ответ
Чем регулируется дошкольное образование?	
Какой нормативный документ регламентирует профессиональную деятельность педагога воспитателя в сфере дошкольного образования?	

Какие нормативные документы лежат в основе разработки ФГОС ДО?	
Какие нормативно правовые акты регулируют работу ДОО?	
Какие принципы заложены в ФГОС ДО?	
Когда принят ФГОС дошкольного образования?	
Какова Миссия педагога дошкольного образования	
Сколько образовательных областей в ДОО по ФГОС ДО?	
Виды мотивации	
Виды рефлексии	
Какие разделы включает ОП?	
Формы работы с детьми	
Формы работы с родителями	
Какие качества должен иметь воспитатель?	
Какие знания нужны воспитателю?	
Кто такой начинающий педагог?	
Для чего нужен наставник на работе?	
В чем суть наставничества?	
Что такое ИКТ	
Что такое ЦОР	
Перечислите виды игр	
Что такое WorldSkills International?	
Какое количество компетенций включено в движение WorldSkills International «Молодые профессионалы»?	
Где и когда произошло зарождение движения по проведению профессиональных тренингов и соревнований, которое впоследствии превратилось в WorldSkills International?	

Какое количество стран насчитывает в своем составе WorldSkills International	
Когда движение получило новое название: «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)»	
Когда произошло зарождение BabySkills «Юный мастер»?	
Кто такой воспитатель детского сада?	
Что должен знать и уметь воспитатель?	
Что развивает Трудовая деятельность у детей дошкольного возраста?	
Какие образовательные технологии используются в ДОО?	

**ЗАДАНИЕ:** Зафиксируйте основные термины, применяемые в дошкольном образовании.

Инструкция по выполнению: в процессе прослушивания (поиска) информации заполните таблицу «Таблица основных терминов и понятий». Запишите вопросы, возникающие у Вас, получите на них ответ и завершите заполнение таблицы.

**Таблица основных терминов и понятий**

Основной термин, понятия	Понятие
Воспитатель – кто это?	
Педагогический глоссарий	
Что такое ОП и АОП	



Ведущая деятельность	
Взаимообучение	
Зона ближайшего развития	
Качество образования	
Компетентность – это...	
Навык – что это?	
Образовательная среда – это?	
Проблемная ситуация	
WorldSkills	

Проект	
Сотрудничество	
Наставник	
Цель	

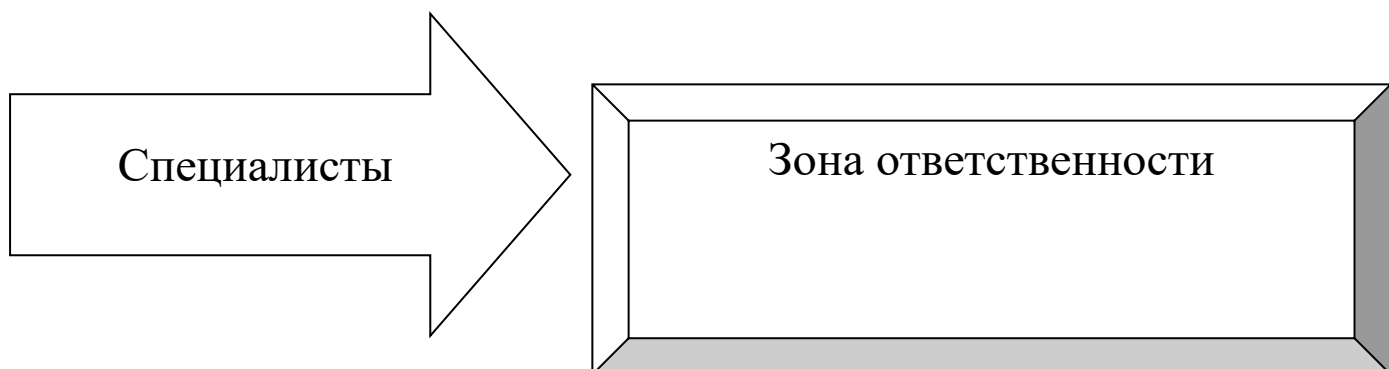
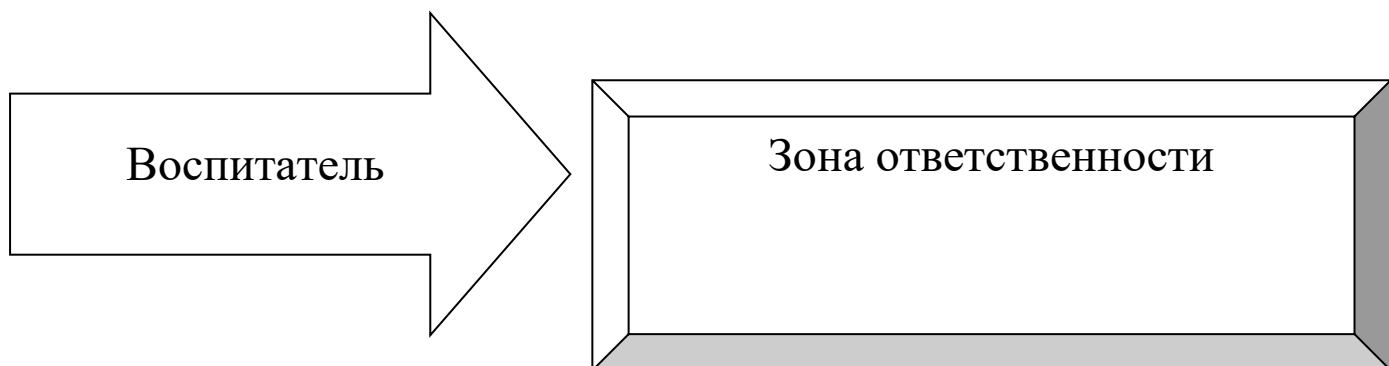
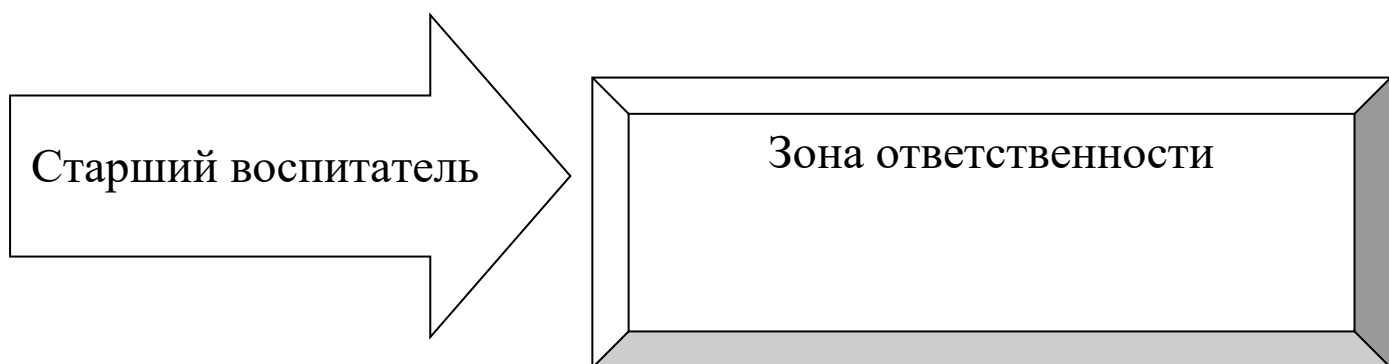
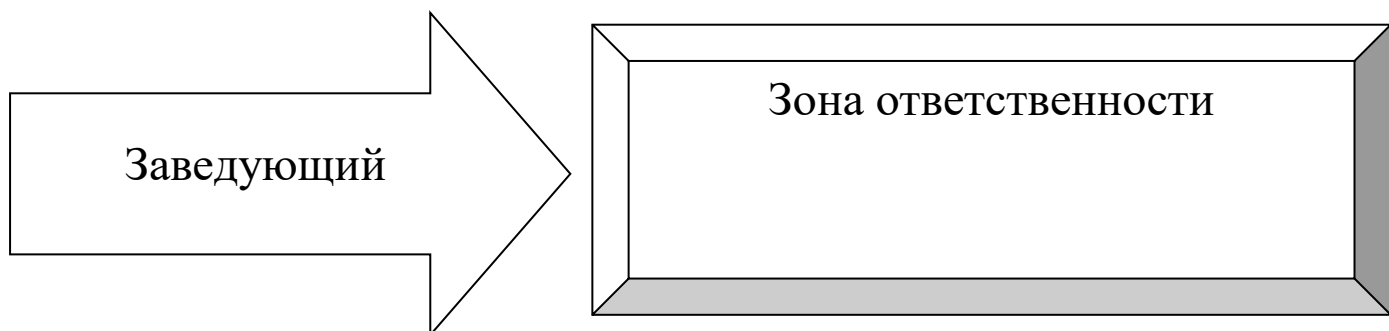
**ЗАДАНИЕ:** Заполните таблицу «Сравнение понятий «Наставник» и «Начинающий педагог»

«Сравнение функций наставника и начинающего педагога»

Наставник	Начинающий педагог



**ЗАДАНИЕ:** Модератор (генератор) распределения ролей в детском саду



## ЗАДАНИЕ: Конструктор составления Проекта

Из чего состоит?

---

Что включает?

---

Наименование проекта	
Автор проекта	
Краткая аннотация	
Цель	
Задачи	
Целевая аудитория, участники	
Сроки проведения	
Главная идея	

Обоснование проекта, проблема	
Новизна	
Социальная значимость	
Гипотеза	
Сложности	
Практическая значимость	
Ожидаемые результаты	
Источник финансирования	

Развивающая предметно- пространственная среда	
Основные мероприятия	
План, структура	
Продукты проекта	
Формы работы	
Дети	
Родители	

Педагоги	
Взаимодействие	
Использование ИКТ	
Привлечение социальных партнеров	
Презентация, защита	



**ЗАДАНИЕ: «Имидж педагога»**

Разработать и изобразить имидж педагога, используя условные обозначения, схемы, художественные средства, полученные знания

**ЗАДАНИЕ:** «Формула успеха»

Разработать свою, индивидуальную «Формулу успеха»

# Самоопределение

Определение сферы деятельности

Осознание и соотнесение  
индивидуальных потребностей с  
внешними требованиями

Включение педагога в ситуацию  
самопознания

Определение вектора движения  
и уровня личных достижений

Определение способов реализации  
поставленной цели

Определение  
образовательных  
целей

Прогнозирование  
результатов

Выбор пути

## Мои мотиваторы

Двигает

Нравится

Не двигает

Не нравится

4 позиции мировосприятия	
Я ОК Ты не ОК	Я ОК Ты ОК
Я не ОК Ты не ОК	Я не ОК Ты ОК

«+»

Я

«-»

«-»

другие

«+»

### 5 принципов коучинга

1. Со всеми все в порядке
2. У человека уже есть все ресурсы для достижения цели
3. За каждым поступком лежит позитивное намерение
4. Люди делают наилучший выбор из доступных им возможностей
5. Люди постоянно меняются





## Пирамида логических уровней (ПЛУ)

Ради кого, чего?

Что больше становится возможным?

Для кого еще это важно?

**РОЛИ (быть)**

И кто я тогда?

**Ценности (быть)**

Что это даст? что это позволит? почему для тебя это важно?

**НАВЫКИ (быть)**

Какие способности? Как делать? Каким способом? Как улучшить

навыки? Что еще полезно?

**ДЕЙСТВИЯ**

Что делать)? Какие шаги могу делать сейчас?

**ОКРУЖЕНИЕ (иметь)**

С кем? Кто мне поможет?

## **Полет идет в направлении:**

### **Этапы индивидуального маршрута:**

1. Что необходимо осуществить?

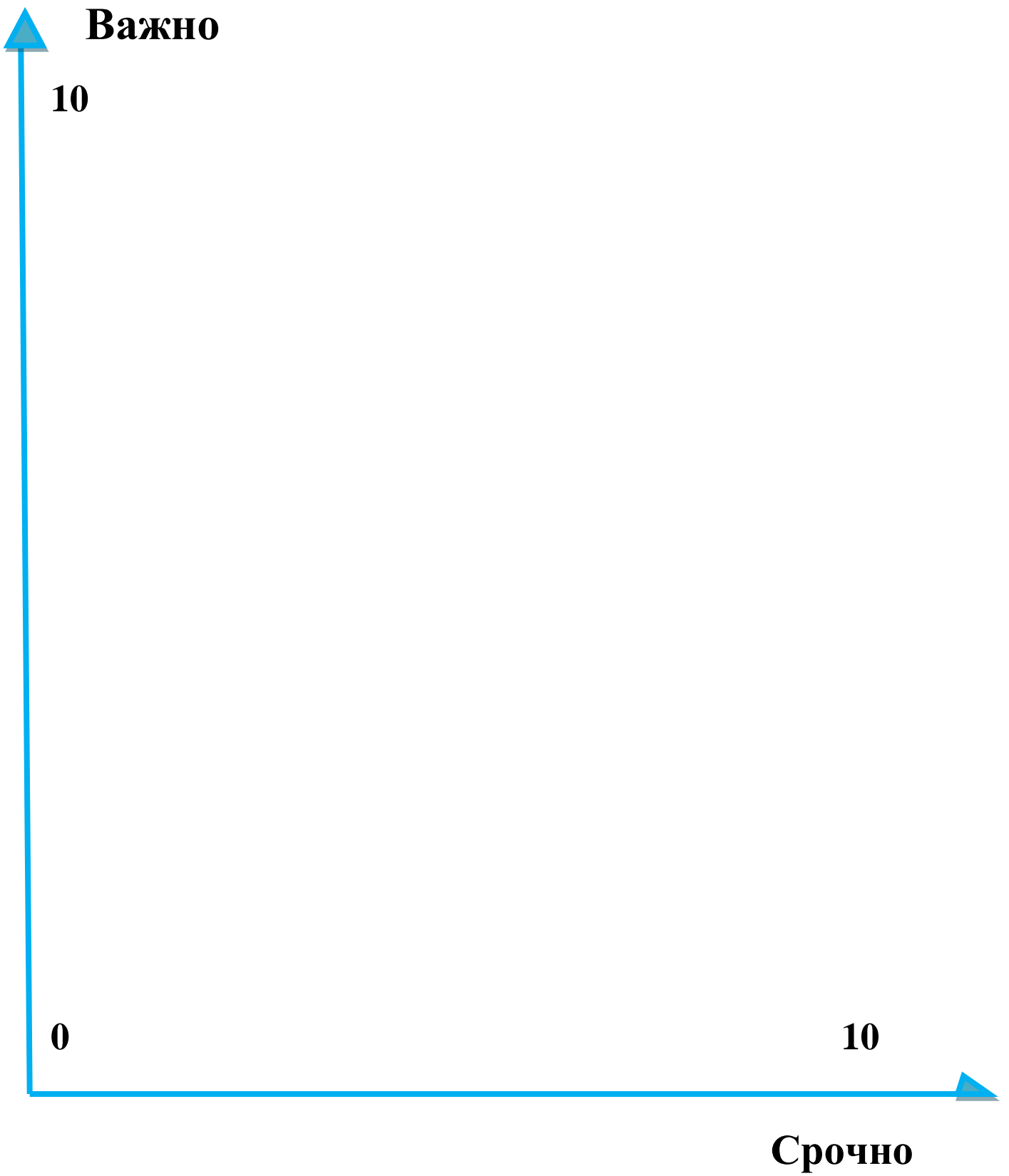
2. Когда необходимо осуществить?

3. Кто конкретно должен заниматься этим мероприятием?

4. Какие ожидаются затраты?

5. Какие ожидаются результаты?

# СРОЧНО-ВАЖНО





Секрет успеха в любом начинании кроется в применении стратегий, заложенных самой природой. Наше творчество, энергия даны нам по праву рождения. Но пользуемся ли мы ими сполна?

У каждого человека есть биокомпьютер, который называется мозгом. В нем записаны все сознательные и бессознательные процессы, которые управляют человеком. Это огромная **триединая система**, которая общается между собой невидимыми связями. Состоит из рептильного мозга, эмоционального (лимбическая система) и неокортекса.

Функция триединства построена на наблюдении самого себя, на себя со стороны своей глубинной мудрости, смотреть на себя со стороны своей глубинной мудрости. Как понять себя, услышать свои потребности и реализовать их?

Каждая система имеет свои ценности для человека. Хорошо, если все слажено в нашей организации личности. Тогда мы понимаем самих себя и любое дело спорится. А если внутри нас бушуют конфликты, тогда можно предположить, что в системе сбой. Кто же это шалит внутри нас? Какая часть не хочет для всей системы человека счастья?

Существует 4 позиции восприятия человека. У обычного человека эти позиции или части личности смешаны. А выделяя каждую, можно реализовать все возможности и раскрыть потенциал каждой.

1. Id- соответствует Мечтателю
2. Ego- Реалисту
3. Personality- Критику
4. Мы сами, как целостная личность.

**1. Id.** Эта часть личности, как резвый Ребенок, совершенно иррациональна и бессловесна. В ней скрыта энергия жизни, желание расти и реализовывать свои потребности. Эта энергия совершенно бессознательна и может быть ключом, если тело, этот дом для энергии, расслабленно. Отвечает на вопрос "Что ты хочешь?"

2. Ego. Это функция Взрослого - узнавания выбора и реализации того, что хочет быть реализованным. Нужду превращает в цель. Отвечает на вопрос "Что делать?" Так бы и жил прекрасно человек, если бы не следующая функция, которая отвечает за ограничения.

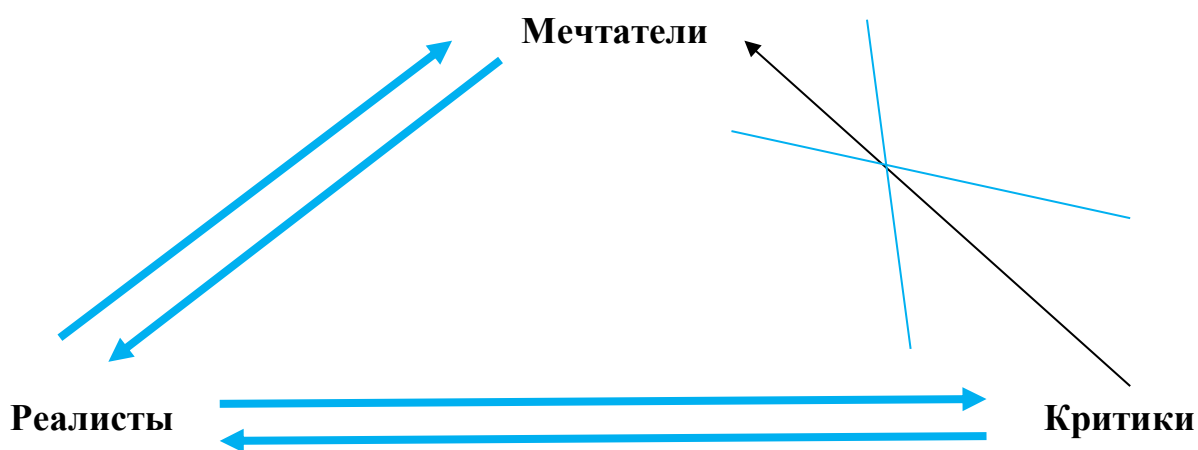
3. Personality. Здесь живут аудиальные голоса прошлого опыта, интроекты. Здесь живут чувства, переживания, описание мира, страхи за будущее. Функция Родителя. Отвечает на вопрос "Зачем это?"

Правильно взаимодействуя друг с другом, эти части личности приносят в жизнь успех и счастье. Но бывает так, что в голове все перепутано. И наступает ступор. Ego не может выбрать, так как Idi Personality ругаются.

### Триединая система

Ниже описана система триединства по шагам, Вы выполните сами эту работу, затем Вам поможет педагог-наставник. Совместно будете планировать, корректировать, намечать, проговаривать. Самостоятельно постарайтесь понять триединую систему, пройдясь по всем шагам, сложности, с которыми столкнулись, запишите.

### ОПИСАНИЕ ШАГОВ



1. Возьмите три листа, подпишите их - **Мечтатель**, **Реалист**, **Критик**. Разложите их. Реалист и Мечтатель близко. Критика определите в сторону.

2. Любая ваша идея, мечта может стать вашим профессиональным проектом.

Какой проект вы бы сейчас реализовали?

Как бы Вы реализовали себя в профессии?

Кем вы видите себя в профессии спустя 10 лет?

Какая тема Вам близка и интересна?

Имеет ли тема актуальность?

Возможно это ваше увлечение?

Или это то, что вас тревожит?

А может Вам предложили реализовать проект совместно с наставником, или самостоятельно?

Духовно-нравственное воспитание? Физическое развитие? Художественно-эстетическое? Речевое развитие?

Чтобы вы не выбрали, возьмите интересующую тему для темы проекта.

Представьте, что вы Божественный Мечтатель, как резвый ребенок, которому все можно!

3. Зайдите на лист **Мечтателя** и отдайтесь потоку переживания своей мечты (за один раз одна мечта)

Мечтатель: поза - смотрит вверх. Диссоциация.

Представьте себе самую лучшую идеальную возможность реализации вашего проекта.

Представьте наиболее ценное.

1. Что вы хотите?

2. Почему вы этого хотите?

3. Что при этом получите?

4. Как вы узнаете, что цель достигнута?

5. Как это выглядит? Что это? Кто рядом? Где это? Когда?

6. Какие возможности вам открываются?

7. Кто вы тогда? Что чувствуете внутри себя? Какая часть тела отзывается?

Выходим из позиции. Идем в наблюдателя и записываем то, о чем мечтали.

#### 4. Дальше переходим на лист **Реалиста**.

Реалист: поза - взгляд вперед, ходите из стороны в сторону. Ассоциация. Проверяем на уровне чувств. Вы уже - Человек дела, который получает удовольствие от деятельности.

Рассматриваем то, что намечали и отбираем то, за что можно поручиться. Пройдите по шагам, как если бы это было и почувствуйте телом, обращая внимание на ощущения.

1. Как реализовать этот проект?
2. Как вы проверите? По каким критериям?
3. Чьи усилия будут сюда вложены?
4. Что поможет идти по этому пути?
5. Какой первый шаг, 2, 3?
6. Как себя чувствуете?

Выходим в наблюдателя и все записываем.

#### 5. С этим планом идем к **Критику**. Что ценного он вам скажет?

Критик: асимметричная поза, голова наклонена так, будто вы к чему-то прислушиваетесь. Все позиции восприятия.

Настраиваемся позитивно. Критик добрый, он вас любит, хоть и боится за Вас.

Он хочет, чтобы у Вас все получилось (а не у него). Он работает на Вас.

Анализ шагов, препятствия, прогноз ошибок и предупреждение их.

1. Что может произойти в процессе реализации?
2. Почему кто-то может быть против?
3. Кто поможет или помешает?
4. Что хотят дети, родители, коллеги, люди Вашей профессии?
5. Что случится, если вы сами не захотите этого проекта?
6. Какова выгода?
7. Каков результат в целом?
8. Может ли ваш план отрицательно на кого-то повлиять?
9. Каковы плюсы на данный момент?

Снова идем в наблюдателя и записываем.

**6.** После Критика снова в Реалиста. И так до тех пор, пока все три позиции будут удовлетворены. Критик с Мечтателем не встречаются.

Понимаете, что будет тогда с Вашим проектом?

Дальше вы интегрируете полученный опыт. Проводите анализ всего пройденного. И приступаете к реализации своей цели.

Вот так, коротко о том, как можно планировать любой проект.

Идите маленькими шагами к своей цели, за все себя хвалите. И помните, что ваши планы не высечены на камне, они написаны на песке и всегда легко корректируются.

**ЗАДАНИЕ:** «Проект»

Используя результаты, полученные при изучении триединой системы, запишите ответы.

**Проект** « \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_»

### **1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов**

От кого и чего зависит на данный момент времени развитие событий?

На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?

(осознание личной ответственности, обозначение зоны своей компетентности)

### **2. Осознание возможностей и препятствий**

Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия?

Какие условия были бы идеальны для достижения цели?

Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?

(психологическая подготовка к препятствиям, готовность справляться с трудностями, если таковые возникнут)

### **4. Разработка плана действий**

Что когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного?

Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись?

Кто будет отвечать за каждый этап?

Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе?

Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе?

Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап? (выделяем значимые критерии от незначимых, планируем работу и время, самостоятельно определяем уровень своего мастерства, работаем в команде)

### **5. Окончательная проработка**

Что еще требует дополнительного уточнения?

Какие существуют варианты?

В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?

(творческий подход к любой задаче)?

**ОТВЕТЫ:**

## Критерии оценки

Раздел		Важность (%)
1.	Соблюдение санитарных норм и правил профилактики травматизма, обеспечение охраны жизни и здоровья детей	16
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• технику безопасности при работе с электрооборудованием и правила СанПин;</li> <li>• технику безопасности при работе с бумагой, клеем, ножницами и правила СанПин;</li> <li>• правила техники безопасности и СанПин при работе с конструкторами LEGO;</li> <li>• педагогические и гигиенические требования к проведению экскурсий;</li> <li>• правила СанПин и техники безопасности при организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми;</li> <li>• требования к информационной, материальной, пространственной среде ДОО.</li> </ul>	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• планировать, организовывать и проводить любую совместную деятельность с детьми в соответствии с правилами техники безопасности и правилами СанПин.</li> </ul>	
2.	Поиск, анализ и оценка информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач	24
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основную общеобразовательную программу;</li> <li>• содержание образовательных областей по разным возрастным группам;</li> <li>• литературные произведения для детей дошкольного возраста по образовательной программе;</li> <li>• структуру литературного анализа художественного текста;</li> <li>• возрастные особенности детей дошкольного возраста;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• принципы организации проблемного обучения и экспериментирования с детьми дошкольного возраста;</li> <li>• определение образовательного контента для разных видов совместной деятельности с детьми;</li> <li>• различные виды корригирующей гимнастики (разминка в постели, самомассаж; гимнастика игрового характера);</li> <li>• гимнастика с использованием тренажёра или спортивного комплекса; пробежка по массажным дорожкам);</li> <li>• авторские методики закаливания детей дошкольного возраста;</li> <li>• особенности психических и познавательных процессов детей дошкольного возраста.</li> </ul>	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать художественные тексты разных родов и жанров;</li> <li>• обоснованно делать выбор произведения в соответствии с разработанными критериями (художественный уровень, воспитательное значение, возраст детей, время года, выбор методов работы с книгой);</li> <li>• подбирать содержание и материалы для оформления информационно-демонстрационного стенда в группе ДОО в соответствии с возрастными особенностями детей;</li> <li>• подбирать корригирующие упражнения для комплекса гимнастики после дневного сна;</li> <li>• формулировать цель, задачи и ожидаемые результаты занятия с подгруппой детей.</li> </ul>	
3.	Использование информационно коммуникационных технологий	6
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерные средства обучения (интерактивная доска, интерактивный стол);</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• возможности программ Microsoft Office; SMART notebook; SMART table</li> </ul>	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять компьютерные средства обучения (интерактивная доска, интерактивный стол);</li> <li>• создавать документы при помощи программ Microsoft Office;</li> <li>• работать на программах SMART notebook и SMART table</li> </ul>	
4.	Планирование, организация и проведение мероприятий совместной деятельности с детьми	37,5
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методику разработки и проведения занятий с подгруппой детей;</li> <li>• структуру занятия, методы и приемы организации деятельности детей на занятии, виды детской деятельности;</li> <li>• содержание образовательных областей по разным возрастным группам.</li> </ul>	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять программное содержание: образовательную, развивающую и воспитательную задачи;</li> <li>• организовывать экскурсии в соответствии с методическими требованиями;</li> <li>• соблюдать структурные компоненты мероприятий совместной деятельности;</li> <li>• организовывать различные виды деятельности в соответствии с режимом дня, перспективным планированием и т.д.;</li> <li>• планировать и корректировать образовательные задачи (исходя из возрастных и индивидуальных особенностей детей).</li> </ul>	
5	Коммуникативные навыки, творческий подход	16,5
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• профессиональную терминологию;</li> <li>• способы и формы общения с детьми;</li> <li>• средства выразительности речи;</li> <li>• этические нормы.</li> </ul>	
	Специалист должен уметь:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владение профессиональной терминологией;</li> <li>• коммуницировать с разными субъектами образовательного процесса.</li> </ul>	
	Всего:	100

## **Практическая деятельность.**

### **Модуль А.**

«Обучение и воспитание детей дошкольного возраста» (Интегрированный)

### **Модуль В.**

Интегрированный модуль: «Художественно-эстетическое развитие» и «Взаимодействие с родителями»

### **Модуль С.**

«Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие детей дошкольного возраста» и «Организация различных видов деятельности и общения детей дошкольного возраста» (Интегрированный)

В ходе выполнения модулей могут подвергаться проверке следующие области знаний:

- Общая и детская психология;
- Дошкольная педагогика;
- Физическое развитие детей дошкольного возраста;
- Познавательное развитие детей дошкольного возраста;
- Речевое развитие детей дошкольного возраста;
- Социально-коммуникативное развитие детей дошкольного возраста;
- Художественно-эстетическое развитие детей дошкольного возраста;
- Игровая деятельность детей дошкольного возраста;
- Интеграция видов деятельности;
- Основы конструирования и робототехники с LegoEducationWedo;
- Взаимодействие педагога с родителями (законными представителями);
- Информационно-коммуникационных технологий (Windows, SMART Notebook, Windows Movie Maker и др.);

- Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН
- Правила техники безопасности и охраны труда;
- Методическое обеспечение образовательного процесса в ДОО.

Каждый модуль потребует продемонстрировать понимание нескольких указанных выше аспектов.

Разработка и проведение интегрированного занятия по речевому развитию (выразительное чтение) с подгруппой детей с включением дидактической игры на ИКТ оборудовании. Специалист должен знать и понимать:

- литературные произведения для детей дошкольного возраста по образовательной программе;
- средства эмоциональной и образной выразительности (основной тон, интонации);
- расстановку логических ударений, пауз;
- методы и приемы работы с детьми дошкольного возраста, обеспечивающие полноценное восприятие литературного произведения;
- структуру литературного анализа художественного текста: передать основной замысел автора, характер действующих лиц, их взаимоотношения, мотивы поступков;
- принципы показа иллюстраций;
- методику работы с книжной иллюстрацией с детьми дошкольного возраста.
- методику разработки и проведения занятий с подгруппой детей;
- структуру занятия, методы и приемы организации деятельности детей на занятии, виды детской деятельности;
- содержание образовательных областей по разным возрастным группам;
- основные виды развивающих (дидактических) материалов;
- компьютерные средства обучения (интерактивная доска, интерактивный стол);

- особенности психических и познавательных процессов познавательной деятельности детей дошкольного возраста;
- технику безопасности и правила СанПин;
- структуру дидактической игры;
- интеграцию занятия по речевому развитию с дидактической игрой.

Специалист должен уметь:

- формулировать цель, задачи и ожидаемые результаты интегрированного занятия по речевому развитию с дидактической игрой для подгруппы детей;
- определять вид интеграции;
- разрабатывать конспект занятия;
- применять методы и приемы организации деятельности детей на интегрированном занятии с использованием ИКТ оборудования;
- правильно использовать развивающие (дидактические) материалы или компьютерные программы.
- исполнять литературный текст, используя все средства выразительности художественного чтения так, чтобы дети поняли основное содержание, идею и эмоционально пережили прослушанное (прочувствовали его);
- осуществлять выбор методики представления выразительного чтения;
- применять различные виды упражнений, направленных на усвоение норм литературного произношения;
- применять упражнения, направленные на развитие различных характеристик голоса и дыхания;
- применять динамические паузы;
- применять различные виды артикуляционной гимнастики;
- анализировать художественные тексты разных родов и жанров;
- обоснованно делать выбор произведения в соответствии с разработанными критериями (художественный уровень, воспитательное значение, возраст детей, время года, выбор методов работы с книгой);
- определять программное содержание: литературную и воспитательную

задачи;

- логично и последовательно предлагать детям рассмотреть иллюстрации к книге в соответствии: с целями, задачами; возрастными особенностями детей; с особенностями литературного произведения (жанра, объема, качества иллюстрации).

Разработка и проведение интегрированного занятия по познавательному развитию и робототехнике. Специалист должен знать и понимать:

- принципы конструирования;
- построение занятия по конструированию с использованием конструктора Lego для детей дошкольного возраста;
- возрастные особенности детей дошкольного возраста;
- методику конструирования и разработку (инструкции) Lego;
- принципов организации проблемного обучения и экспериментирования с детьми дошкольного возраста;
- технику безопасности и правила СанПин;
- место данной формы работы в образовательной деятельности;
- педагогические и гигиенические требования к проведению экскурсий;
- структурные компоненты экскурсии;
- возрастные особенности детей дошкольного возраста;
- особенности организации экскурсии в разных возрастных группах;
- значение экскурсии в развитии детей дошкольного возраста.

Специалист должен уметь:

- формулировать цели и задачи занятия по конструированию с использованием конструктора Lego;
- применять методы и приемы работы с конструктором Lego на занятиях с детьми дошкольного возраста;
- владеть специальной терминологией;
- распределять обязанности по созданию конструкции между детьми и взрослым;

- организовывать экскурсии в соответствии с методическими требованиями;
- соблюдать структурные компоненты экскурсии;
- организовывать различные виды деятельности в ходе экскурсии;
- планировать и корректировать образовательные задачи (исходя из возрастных и индивидуальных особенностей детей);
- владеть ИКТ-технологиями;
- определять цели и задачи обучения, воспитания и развития личности в ходе проведения экскурсии.

Разработка совместного проекта воспитателя, детей и родителей.

Специалист должен знать и понимать:

- требования к информационной, материальной, пространственной среде ДОО;
- этапы работы создания информационно-демонстрационного стенда;
- особенности и технологию работы с материалами, предназначенными для декоративно-оформительских работ;
- разнообразие шрифтов;
- законы композиции;
- законы цветоведения;
- формы, методы и средства работы воспитателя ДОО с родителями (законными представителями);
- содержание образовательных областей по разным возрастным группам;
- возрастные особенности детей дошкольного возраста;
- принципы и технологию планирования работы воспитателя ДОО;
- методику разработки проекта;
- методов и приемов организации детей и родителей в совместной деятельности.

Специалист должен уметь:

- подбирать содержание и материалы для оформления информационно-демонстрационного стенда в группе ДОО в соответствии с темой проекта и возрастными особенностями детей;
- создавать локальную композицию стенда, наглядного информационного стендового пространства;
- создавать эскизы и размещать на информационно-демонстрационном стенде развивающие, указательные и раздаточные информационные материалы;
- размещать информационные символы, знаки, национальные орнаменты и предметы на обложке и периферии стенда;
- создавать и применять образовательные продукты, просветительские методики, развивающие программы воздействия и вовлечения большего количества людей в творческий процесс и т.д.;
- создавать проекты для всех участников образовательного процесса в ДОО;
- оформлять паспорт проекта.

Организация режима первой половины дня в детском саду

Организация режима второй половины дня в детском саду

Специалист должен знать и понимать:

- особенности планирования режимных моментов (умывание, одевание, питание, сон) и мероприятий двигательного режима (утренней гимнастики, занятий, прогулок, закаливания, физкультурных досугов и праздников);
- теоретические основы режима дня;
- методику организации и проведения умывания, одевания, питания, сна в соответствии с возрастом;
- теоретические основы двигательной активности;
- основы развития психофизических качеств и формирования двигательных действий;
- методы, формы и средства физического воспитания и развития ребенка раннего и дошкольного возраста в процессе выполнения двигательного режима;

- особенности детского травматизма и его профилактику;
- требования к организации безопасной среды в условиях дошкольной образовательной организации;
- требования к хранению спортивного инвентаря и оборудования, методику их использования;
- наиболее распространенные детские болезни и их профилактику;
- особенности поведения ребенка при психологическом благополучии или неблагополучии;
- основы педагогического контроля состояния физического здоровья и психического благополучия детей;
- методику планирования различных видов деятельности и общения детей;
- сущность и своеобразие игровой деятельности детей раннего и дошкольного возраста;
- содержание и способы организации и проведения игровой деятельности дошкольников;
- сущность и своеобразие трудовой деятельности дошкольников;
- содержание и способы организации трудовой деятельности дошкольников;
- способы ухода за растениями и животными;
- психологические особенности общения детей раннего и дошкольного возраста;
- основы организации бесконфликтного общения детей и способы разрешения конфликтов;
- сущность и своеобразие продуктивной деятельности дошкольников;
- содержание и способы организации продуктивной деятельности дошкольников;
- технологии художественной обработки материалов;
- основы изобразительной грамоты, приемы рисования, лепки, аппликации и конструирования;



- элементы музыкальной грамоты, музыкальный репертуар по программе дошкольного образования, детскую художественную литературу;
- особенности планирования продуктивной деятельности дошкольников вне образовательной деятельности;
- теоретические и методические основы организации и проведения праздников и развлечений для дошкольников;
- виды театров, средства выразительности в театральной деятельности;
- теоретические основы руководства различными видами деятельности и общением детей;
- сущность и своеобразие игровой деятельности детей раннего и дошкольного возраста;
- содержание и способы организации и проведения игровой деятельности дошкольников;
- сущность и своеобразие трудовой деятельности дошкольников;
- содержание и способы организации трудовой деятельности дошкольников;
- способы ухода за растениями и животными;
- психологические особенности общения детей раннего и дошкольного возраста;
- основы организации бесконфликтного общения детей и способы разрешения конфликтов;
- сущность и своеобразие продуктивной деятельности дошкольников;
- содержание и способы организации продуктивной деятельности дошкольников;
- технологии художественной обработки материалов;
- основы изобразительной грамоты, приемы рисования, лепки, аппликации и конструирования;
- элементы музыкальной грамоты, музыкальный репертуар по программе дошкольного образования, детскую художественную литературу;

- особенности планирования продуктивной деятельности дошкольников вне занятий;
- теоретические и методические основы организации и проведения праздников и развлечений для дошкольников;
- виды театров, средства выразительности в театральной деятельности;
- методику руководства различными видами деятельности и общением детей.

Специалист должен уметь:

- определять цели, задачи, содержание, методы и средства физического воспитания и развития детей раннего и дошкольного возраста;
- планировать работу по физическому воспитанию и развитию детей в соответствии с возрастом и режимом работы образовательной организации;
- создавать педагогические условия проведения умывания, одевания, питания, организации сна в соответствии с возрастом;
- проводить мероприятия двигательного режима (утреннюю гимнастику, занятия, прогулки, закаливание, физкультурные досуги, праздники) с учетом анатомо-физиологических особенностей детей и санитарно-гигиенических норм;
- проводить работу по предупреждению детского травматизма:  
 проверять оборудование, материалы, инвентарь, сооружения на пригодность использования в работе с детьми;
- использовать спортивный инвентарь и оборудование в ходе образовательного процесса;
- показывать детям физические упражнения, ритмические движения под музыку;
- определять способы контроля за состоянием здоровья, изменениями в самочувствии каждого ребенка в период пребывания в образовательной организации;
- определять способы педагогической поддержки воспитанников;

- анализировать проведение режимных моментов (умывание, одевание, питание, сон), мероприятий двигательного режима (утреннюю гимнастику, занятия, прогулки, закаливание, физкультурные досуги, праздники) в условиях образовательной организации;
- определять цели, задачи, содержание, методы и средства руководства игровой, трудовой, продуктивной деятельностью детей;
- определять педагогические условия организации общения детей;
- играть с детьми и стимулировать самостоятельную игровую деятельность детей;
- использовать прямые и косвенные приемы руководства игрой;
- организовывать посильный труд дошкольников с учетом возраста и вида трудовой деятельности (хозяйственно-бытовой, по самообслуживанию, в природе, ручной труд);
- ухаживать за растениями и животными;
- общаться с детьми, использовать вербальные и невербальные средства стимулирования и поддержки детей, помогать детям, испытывающим затруднения в общении;
- руководить продуктивными видами деятельности с учетом возраста и индивидуальных особенностей детей группы;
- изготавливать поделки из различных материалов;
- рисовать, лепить, конструировать;
- петь, играть на детских музыкальных инструментах, танцевать;
- организовывать детский досуг;
- осуществлять показ приемов работы с атрибутами разных видов театров.

### **Модуль А. «Обучение и воспитание детей дошкольного возраста»**

**Задание 1.** Разработка и проведение интегрированного занятия по речевому развитию (выразительное чтение) с подгруппой детей с включением дидактической игры на ИКТ оборудовании

Цель: демонстрация умения разрабатывать и проводить фрагмент занятия по речевому развитию (выразительное чтение) с подгруппой детей с включением дидактической игры на ИКТ оборудовании.

Описание объекта: интеграция речевого развития детей дошкольного возраста с игровой деятельностью

Задание:

1. Рассмотреть книгу.
2. Прочитать ее с целью ознакомления с содержанием литературного произведения.
3. Провести анализ литературного произведения.
4. Определиться с выбором чтения отрывка литературного произведения, чтения всего произведения.
5. Отработать выразительное чтение литературного произведения.
6. Определить цель, задачи и ожидаемые результаты для интегрированного занятия по речевому развитию с включением дидактической игры с использованием ИКТ оборудования.
7. Разработать конспект интегрированного занятия по речевому развитию с включением дидактической игры с использованием ИКТ оборудования.
8. Продумать вводную часть, включая аннотацию книги.
9. Разработать беседу с детьми по содержанию литературного произведения.
10. Продумать методы и приемы, направленные на решение цели и задач интегрированной образовательной деятельности.
11. Подобрать ИКТ оборудование в соответствии с возрастом детей и содержанием литературного произведения.
12. Разработать дидактическую игру с использованием ИКТ оборудования в соответствии с содержанием литературного произведения, целями и задачами.
13. Продумать и смоделировать развивающее, образовательное пространство для проведения интегрированного занятия по речевому

развитию с включением дидактической игры с использованием ИКТ оборудования.

14. Соблюдать правила техники безопасности и санитарные нормы.

15. Иметь конспект интегрированной образовательной деятельности по речевому развитию с включением дидактической игры с использованием ИКТ оборудования перед демонстрацией.

Ожидаемый результат:

1. Оформленный конспект, включающий цель и задачи, соответствующие возрастной группе.
2. Исполнение литературного текста и проведение дидактической игры с использованием ИКТ.
3. Демонстрация образовательной деятельности в соответствующей возрастной группе.

**Задание 2.** Разработка и проведение интегрированного занятия по познавательному развитию и робототехнике.

Цель: демонстрация умения разрабатывать и проводить интегрированную образовательную деятельность по познавательному и робототехнике.

Описание объекта: познавательная деятельность детей дошкольного возраста, конструирование.

Задание:

1. Определить цель и задачи образовательной деятельности по познавательному развитию и робототехнике.
2. Разработать единую сюжетную линию интегрированного занятия.
3. Разработать и оформить конспект образовательной деятельности.
4. Подобрать и подготовить мультимедийный контент, материалы и оборудование, атрибуты.
5. Предоставить конспект перед демонстрацией.
6. Провести образовательную деятельность с детьми дошкольного возраста.

Ожидаемый результат:

1. Оформленный конспект образовательной деятельности

2. Готовая конструкция
3. Демонстрация эксперимента в ходе интегрированного занятия.
4. Демонстрация образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.

**Модуль В. «Взаимодействие с родителями (законными представителями) и сотрудниками образовательной организации»**

**Задание 1.** Разработка совместного проекта воспитателя, детей и родителей.

Цель: демонстрация умения планировать совместную проектную деятельность воспитателя, детей и родителей и презентовать продукт проектной деятельности в соответствии с возрастными особенностями детей.

Описание объекта: совместная проектная деятельность воспитателя, детей и родителей.

Задание: «Обучение и воспитание детей дошкольного возраста»

1. Разработать совместный проект для всех участников образовательного процесса.
2. Оформить паспорт проекта по предложенной схеме.
3. Создать эскиз тематического оформления информационно демонстрационного стенда (не оценивается).
4. Подобрать содержание для оформления стенда в соответствии с темой и возрастом детей.
5. Подобрать материалы и оборудование для реализации задуманного
6. Выполнить элементы оформления стенда.
7. Создать продукт реализации проекта
8. Убрать рабочее место.

Ожидаемый результат:

1. Оформленный паспорт проекта.
2. Информационно демонстрационный стенд
3. Демонстрация организации рабочего места при реализации конечного продукта

**Модуль 3. «Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие детей дошкольного возраста» и «Организация различных видов деятельности и общения детей дошкольного возраста» (Интегрированный)**

**Задание 1.** Организация режима первой половины дня в детском саду.

Цель: демонстрация умения проводить утренний приём детей в группу ДОО, организовать взаимодействие с родителями и детьми, проводить с детьми утреннюю гимнастику, игры и индивидуальные занятия, запланированные в первой половине дня, организовать режимные моменты: умывание и организация приема пищи.

Описание объекта: Разработка, организация, руководство и реализация режимных процессов в группе детского сада в первой половине дня.

Задание:

1. Определить цель и задачи, раскрыть содержание воспитательно-образовательной работы первой половины дня.
2. Разработать и оформить календарно-тематический план режимных процессов первой половины дня в ДОО.
3. Подобрать и подготовить оборудование и материалы для разнообразной деятельности детей.
4. Провести утренний приём детей в группу ДОО.
5. Разработать и провести индивидуальную работу с отдельными детьми (в календарно-тематическом плане указывается вид деятельности, тема и цель).
6. Разработать и провести комплекс утренней гимнастики (определить цель и задачи утренней гимнастики в соответствии с возрастом детей; подбор материала и оборудования для проведения утренней гимнастики; подобрать общеразвивающие упражнения, создать условия для проведения утренней гимнастики).
7. Организовать процесс умывания.
8. Организовать процесс приема пищи (завтрака) детьми.

9. Предоставить календарно-тематический план режимных процессов первой половины дня в ДОО перед демонстрацией задания.

10. Реализовать алгоритм содержания воспитательно- образовательной работы в первой половине дня.

Ожидаемый результат:

1. Оформленный календарно-тематический план режимных процессов первой половины дня в ДОО

2. Осуществление приема детей в группу.

3. Демонстрация индивидуальной работы с отдельными детьми.

4. Демонстрация комплекса утренней гимнастики с детьми в группе ДОО.

5. Демонстрация организации и сопровождения процесса умывания детей.

6. Демонстрация организации и проведения приема пищи-завтрака.

Задание 2. Организация режима второй половины дня в детском саду.

Цель: демонстрация умения проводить бодрящую гимнастики, игры и индивидуальные занятия, запланированные во второй половине дня, организация режимных моментов: умывание и организация приема пищи-полдник, умения взаимодействовать с родителями и детьми в процессе ухода детей домой из ДОО.

Описание объекта: Разработка, организация, руководство и реализация режимных процессов в группе детского сада во второй половине дня.

Задание:

1. Определить цель и задачи, раскрыть содержание воспитательно-образовательной работы второй половины дня.

2. Разработать и оформить календарно-тематический план проведения режимных процессов второй половины дня в ДОО.

3. Подобрать и подготовить оборудование и материалы для разнообразной деятельности детей.

4. Разработать и провести комплекс бодрящей гимнастики после дневного сна (определить цель и задачи гимнастики после дневного сна в соответствии с возрастом детей; подбор материала и оборудования для



проведения гимнастики после дневного сна; подобрать упражнения для гимнастики после дневного сна, создать условия для проведения гимнастики после дневного сна).

5. Организовать процесс умывания.
6. Организовать процесс приема пищи (полдника) детьми.
7. Организовать и сопровождать самостоятельную деятельность детей (в календарно-тематическом плане указывается вид деятельности, тема и цель).
8. Организовать подготовку к (прогулке) уходу ребенка домой из ДОО.
9. Реализовать содержание, указанное в календарно-тематическом плане воспитательно-образовательной работы воспитателя во второй половине дня.

Ожидаемый результат:

1. Оформленный календарно-тематический план проведения режимных процессов второй половины дня в ДОО.
2. Демонстрация комплекса бодрящей гимнастики с детьми в группе ДОО.
3. Демонстрация организации и сопровождение процесса умывания детей.
4. Демонстрация организации и проведения приема пищи-полдника.
5. Организация и сопровождение самостоятельной деятельности детей.
6. Демонстрация подготовки к (прогулке) уходу ребенка домой из ДОО.

**Семь качеств, которые помогают добиваться высоких, стабильных результатов и стать чемпионом в своей профессиональной деятельности.**

**1. Концентрация.** Прочно сформировавшееся качество, обеспечивающее концентрацию на 24 часа в сутки, т.е. длительное, постоянное и предельное внимание к своему совершенствованию в профессии.

У человека концентрация динамична. Педагог, ставящий перед собой цели, воспитывает в себе абсолютную концентрацию, которая позволяет противостоять процессу ослабления и разрушению «помехоустойчивости». Первые шаги в самовоспитании этого качества:

ведение личного дневника, совершенствование, смена имиджа, самообразование.

**2. Установка-мотивация.** Будущий педагог нацелен на обязательное достижение успеха, как в профессии, так и в жизни вне детского сада!

**3. Профессионализм.** Это не просто серьезное отношение к профессии, но и умение будущего специалиста на протяжении многих лет вести профессиональный образ жизни (имидж, поведение, режим, питание и пр.). Нужно помнить: профессионалами не рождаются – ими становятся. Даже сверходаренному от природы человеку не удастся дойти до своей вершины, если его одаренность не будет опираться на фундамент профессионализма.

**4. «Открытость».** Педагог, которого знают, изучают, узнают, со временем вырабатывает специфический внешний образ, обеспечивающий чувство притяжения, доступность, уважение. «Закрытость» - защита от необязательного и нагрузочного общения, от вторжений со стороны малознакомых и незнакомых людей в личную жизнь и в саму деятельность.

**5. Ритуализм.** Представляет собой определенным образом организованное поведение, набор примет. Педагог преобразует в ритуальную практически всю свою жизнь «от рассвета до заката», и выглядит эта жизнь так: психологическая установка, зарядка, система питания, с полной отдачей две-три отработки заданий в день, заполнение личного дневника и психологическая установка перед сном. Такая жизнь является наиболее оптимальной, поскольку оберегает его личность от любых неожиданностей и случайностей.

**6. «Сопротивляемость»** природным инстинктам, собственным комплексам, условиям современного мира. В различных условиях начинающие педагоги способны не ухудшать свою деятельность, а в итоге побеждать, и обеспечивается это за счет вышеперечисленных качеств, одним из которых является сопротивляемость.

**7. Стабильность.** Начинающие педагоги стабильны в своей профессиональной деятельности, они никогда не сдаются, не опускаются

ниже определенного уровня, в проявлении своих качеств и технико-тактического мастерства. Также стабильны в своем поведении, проявлениях черт характера, в основе которых серьезный самоконтроль. Отсюда привлекательность внешнего «образа», в котором читается огромная скрытая сила, уверенность в себе, энергия. Воспитать «стабильность» как качество личности возможно только одним способом – тренировочной работы, к которой способны не многие. Умение быть постоянно мотивированным на каждодневную работу и создает фундамент побед, делает молодого профессионала чемпионом и, в частности, формирует у него важнейшее качество личности – стабильность.

### **Пристальное внимание уделяется:**

1. Эмоциональной культуре.

2. Эффективности вербального и невербального взаимодействия;

(упражнения на осознание и совершенствование жестикуляции; упражнения на контроль и коррекцию правильной осанки, позы; упражнения на осознание интонационных особенностей речи в общении с родителями, коллегами, на публичных выступлениях).

3. Способам саморегуляции эмоционального состояния (дыхательные упражнения; упражнения на саморегуляцию эмоциональных состояний через внешние проявления эмоций; упражнения для расслабления мышц лица; упражнения на концентрацию внимания; упражнения на визуализацию; упражнения на сюжетное воображение; способы ситуативной саморегуляции во время пребывания в напряженной ситуации; первая помощь после стрессовых факторов; способы профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний).

4. Психофизической тренировке (составление формул самовнушения; упражнения на сознание, нахождение и снятие «мышечных зажимов»; на снятие излишнего напряжения; упражнения на физическую и психологическую раскрепощенность).

## **Составление формул самовнушения для обретения оптимального состояния**

**1.** Выделите несколько «критических» ситуаций, для разрешения которых в первую очередь требуется способность к психическому самовнушению. Обычно начинающие педагоги называют свои первые трудности, страхи (защита своих проектов на конференциях, конкурсах, публичных выступлениях, конфликтные ситуации на с коллегами или родителями воспитанников, бессонница...)

**2.** Вспомнить и подробно описать свое состояние в момент наибольшего подъема сил, наивысшей работоспособности, «ясности» ума и четкости мышления, возникавшее в такой напряженной ситуации, где требуется психическое самоуправление (например, во время выступления на утреннике).

**3.** Подготовить формулу «оптимального состояния», самовнушение которой в момент полной мышечной релаксации должно воспроизвести психическое состояние, близкое к требуемому. При этом нужно помнить, что формулы должны вбирать в себя только те мысли и чувства, которые требуются для мобилизации в конкретной ситуации.

Для оптимизации настроения: «Я собран и уравновешен; у меня приподнятое, радостное настроение; я хочу быть активным и бодрым; я могу быть активным и бодрым: я активен и бодр; я хочу (могу, буду) чувствовать энергию и бодрость; я жизнерадостен и полон сил; я оптимист».

Для настройки на профессиональный стиль поведения, преодоления неуверенности, скованности в общении с аудиторией (гости праздника): «Я совершенно спокоен; я вхожу на сцену уверенно; чувствую себя на сцене свободно и раскованно; владею собой; мой голос звучит ровно, уверенно; настроение бодрое; мне самому интересно почувствовать это состояние и принять его, мне интересно учиться этому; мне есть, что преподнести зрителям; я спокоен и уверен в себе».

## **Как справиться со стрессом**

### **1. Ценить то, что имеешь**

Потратьте немного времени на то, чтобы оценить, за что вы должны быть благодарны. Исследование показало: люди, ежедневно работавшие над тем, чтобы выработать у себя чувство благодарности, находились в приподнятом настроении, хорошем физическом самочувствии, ощущали прилив энергии. Эта техника улучшает настроение, так как уменьшает выделение гормона стресса кортизола на 23%.

### **2. Избегать вопросов «А что, если?»**

Все сомнения, начинающиеся с вопроса «А что, если?», только подогревают стресс и беспокойство. Чем больше вы будете волноваться о том, как будут развиваться события, тем меньше времени останется на то, чтобы найти способ взять себя в руки. Умеющие владеть собой люди знают, что вопрос «А что, если?» заведет их только туда, куда им не надо идти.

### **3. Оставаться положительно настроенными**

Позитивные мысли – отличный способ победить стресс, они переключают ваш мозг на другие, более приятные вещи. Вам нужно только слегка помочь своему блуждающему уму. Любая позитивная мысль перенаправит ваше внимание в нужную сторону. Когда дела идут хорошо, и у вас хорошее настроение, сделать это довольно легко. Но если все кругом не ладится, и вы переполнены мрачными мыслями, тогда это будет сложнее.

Вспомните свой день и выберите одно хорошее событие, которое с вами случилось. Это может быть любая мелочь. Если сегодня с вами ничего хорошего не произошло, можно вспомнить предыдущий день или даже прошлую неделю. А может быть, в вашей жизни скоро должно случиться какое-то потрясающее событие? Например, долгожданный отпуск. Подумайте о нем. Главное, переключить свое внимание на хорошее в тот момент, когда ваши мысли становятся мрачными.

### **4. Отключаться.**

В нашей жизни слишком много факторов, которые могут вызвать стресс, необходимо научиться абстрагироваться, принять ситуацию и спокойно и легко решить возникший вопрос.

## **5. Меньше кофеина**

Кофеин способствует выделению адреналина. Адреналин развязывает механизм «бей или беги», который в угрожающей ситуации заставляет человека либо встать и сражаться, либо спастись бегством. Эта природная реакция ослабляет рациональное мышление. Она, конечно, поможет, если на вас нападет медведь, но может и навредить – например, если вам надо ответить на резкое замечание родителей, кофеин приводит мозг и тело излишне возбужденное состояние, поведение начинает определяться эмоциями. Стресс, вызванный кофеином, держится довольно долго.

## **6. Спать**

Сон- самый эффективный способ победить стресс. Когда человек спит, его мозг подзаряжается: перемешивает дневные воспоминания, сохраняет или отбрасывает их. В итоге вы просыпаетесь бодрым и с ясной головой. Если вы спите мало или неправильно, ваши самоконтроль, внимание и память ослабевают. Нехватка сна сама по себе повышает уровень гормона стресса, даже в отсутствие внешней причины. Из-за напряженной работы вам может казаться, что у вас нет времени поспать, но нормальный ночной сон может стать единственным фактором, который поможет вам сохранить контроль над ходом событий.

## **7. Не думать о себе плохо**

Для контроля над стрессом очень важно уметь подавлять в самом зародыше некорректные мысли о самом себе. Причем, чем дольше вы прокручиваете их в голове, тем большую власть они приобретают. Помните: это просто мысли, а не факты. Как только вы понимаете, что они овладели вами, внутренний голос в этот момент должен сказать: «Надо остановиться»

и все это записать». Стоит в буквальном смысле слова остановиться, что бы вы ни делали в этот момент, и записать то, что роится в вашей голове. Как только вы сумели замедлить ход негативных мыслей, вы сможете более рационально и ясно оценить их правдоподобие.

Скорее всего, ваши высказывания, в которых вы используете слова «никогда», «самый плохой», «никогда больше» и т. д., не соответствуют действительности. Если же мысли на бумаге по-прежнему кажутся объективными фактами, покажите свои записи человеку, которому вы доверяете, и посмотрите, согласится ли он с вами. После этого правда обязательно выйдет наружу. В тот момент, когда вы осознаете, что мысли – это не факты, вы сможете вырваться из мрачного заколдованного круга и найти выход из стрессового состояния.

## **8. Менять взгляд на вещи**

Если вы не можете управлять событиями, вы можете управлять своей реакцией на них. Ведь именно искаженным восприятием фактов подпитываются страх и беспокойство. Так что прежде, чем начать страдать, на минутку попробуйте посмотреть на ситуацию с другой стороны. Например, составьте список конкретных вещей, которые у вас не получаются, или которые вызывают у вас тревогу. Особенно, если речь идет о мысленных формулировках в стиле «все идет не так» или «ничего не получается». Когда вы начнете писать, вы поймете, что масштаб проблем намного меньше, чем казалось.

## **9. Дышать**

Самый легкий способ указать стрессу на дверь – правильно дышать. Для этого придется научить свой мозг концентрироваться только на текущей задаче, не отвлекаясь ни на что другое, особенно тревожные мысли. Как только вы заметили у себя признаки стресса, потратьте пару минут на то, чтобы сосредоточиться на своем дыхании. Закройте дверь, уберите все, что вас отвлекает, просто сядьте на стул и дышите. Ваша задача - провести все это время, следя за дыханием, и не отвлекаться на сторонние

мысли. Подумайте о том, что вы чувствуете, когда вдыхаете и выдыхаете. На первый взгляд, это выглядит довольно просто, но на самом деле трудно продержаться больше одной-двух минут. Ваш мозг обязательно попытается отвлечь вас, и, скорее всего, у него это получится. Ничего страшного: попробуйте снова сосредоточиться на дыхании. Если не получается, посчитайте свои вдохи и выдохи – например, до двадцати. Затем снова начинайте с единицы. Если собьетесь со счета, всегда можно начать сначала.

Это упражнение может показаться слишком легким или немного глупым, но вы удивитесь тому спокойствию, которое ощутите в конце. И тому, насколько легче вам станет прогонять беспокойные мысли, которые, как казалось, поселились у вас навечно.

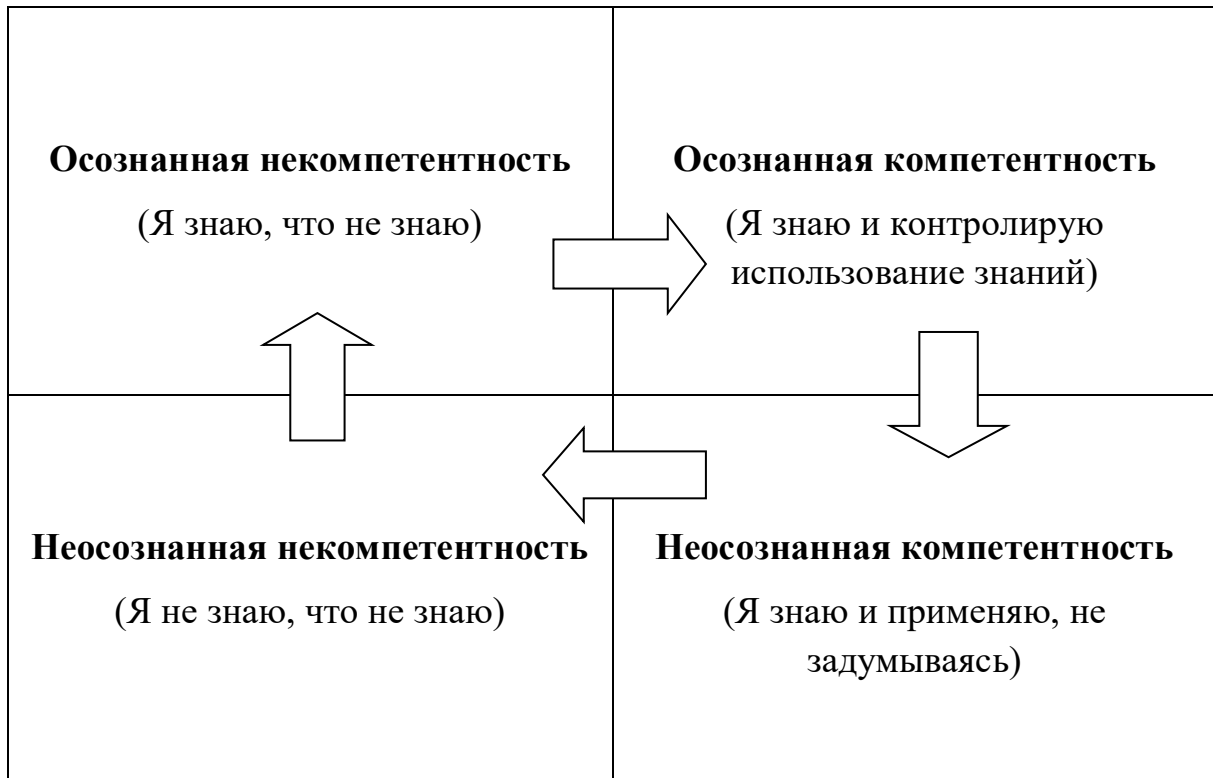
## **9. Не стесняться просить о помощи**

Стремление решать все самому соблазнительно, но часто неэффективно. Чтобы сохранять спокойствие и личную эффективность, надо уметь признавать свою слабость и не стесняться просить о помощи, когда вы будете в ней нуждаться. Для этого у вас должен быть свой круг поддержки – друзья, команда на работе, родные, которые поддержат вас в трудную минуту, когда вы не сможете справиться с ситуацией уже самостоятельно. Поймите для себя, кто эти люди в вашей жизни. Простое обсуждение с ними беспокоящих вас вопросов уже поможет выйти страхам, ослабит стресс и позволит взглянуть на происходящее со стороны. К тому же, люди из вашего круга поддержки смогут увидеть тот выход, которые не замечаете вы сами, – они не так эмоционально связаны с этой ситуацией. Просьба о помощи не только ослабит стресс, но и укрепит ваши личные отношения с этими людьми.



# Пять главных приемов наставничества.

## Как обучиться и мотивировать себя



### 1. Бессознательная некомпетентность

При бессознательной некомпетентности вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать что-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае новый сотрудник еще не осознал дефицит собственной компетентности.

Так, ребенок при путешествии с родителями в машине, осознает факт путешествия, но не понимает при этом, что он не умеет водить, то есть остается в неведении насчет собственной некомпетентности.

### 2. Осознанная некомпетентность

При осознанной некомпетентности сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие. Так, подросток, не умеющий водить машину, постоянно вынужден просить кого-нибудь, чтобы его подвезли, и остро переживает свою некомпетентность. В случае с работником это может быть,

например, его желание сделать обложку для журнала при понимании того, что знания программы Photoshop ему не хватает.

### **3. Осознанная компетентность**

Для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Например, начинающий педагог вспоминает, как опытный педагог проводил утреннюю гимнастику, какие методические рекомендации давал, то есть, осознает, что «знает о том, что знает». Так, успешно закончив курсы повышения квалификации, педагог будет использовать приемы привлечения внимания в стихотворной форме, употребляя ту же интонацию, жесты, мимику, то есть осознанно работать с детьми, использовать полученный опыт.

**4. Бессознательная компетентность.** При бессознательной компетентности сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю». Опытный педагог не может объяснить начинающему, как дети слышат его, если даже тот говорит шепотом. Обладая многолетним педагогическим опытом, педагог выступает на праздниках, легко ориентируясь в сценарии, без запинок. Не анализирует каждое свое действие, умеет сориентироваться в любой проблемной ситуации без заминок.

**Таблица 1. Преимущества и ограничения методов наставничества**

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя		
Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма		
Развитие — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию		

**Таблица 2. Развивающие вопросы**

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов		
2. Осознание возможностей и препятствий		
3. Разработка плана действий		
4. Окончательная проработка		

## ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

Таблица 3. Примеры высказываний

Обратная связь (позволяет улучшить работу, понять, что получилось, а над чем нужно потрудиться)	
Похвала (обучаемый не понимает, что именно было сделано хорошо, что у него уже получается)	
Критика (обучаемый не знает, какие ошибки он совершил, над чем именно ему работать)	
Отсутствие обратной связи (обучаемый остается в неведении относительно того, как и в каком направлении, ему развиваться дальше)	

### Методика оценки базовых компетентностей педагога

Для достижения качественных результатов в ходе реализации ФГОС ОО предполагается оценка качества и результативности деятельности педагогических работников с целью коррекции их деятельности.

Цель проведения данной методики – выявление уровня сформированности базовых компетентностей педагогов, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность.

#### Инструкция проведения:

Для педагогов составлена анкета, которая предполагает ответы на вопросы в трех позициях:

1) да; 2) нет; 3) выполняю частично.

38 вопросов составлены сплошным текстом.

#### Вопросы анкеты отражают шесть направлений базовых компетентностей педагога:

1. Личностные качества.
2. Постановка целей и задач педагогической деятельности.
3. Мотивация учебной деятельности.
4. Информационная компетентность.

5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений.
6. Компетенции в организации учебной деятельности.

Обработка результатов анкет педагогов предполагает выявление уровня (высокий (да), критический (частично), низкий (нет)) сформированности базовых компетентностей по всем направлениям, что позволит выделить проблемную зону и составить программу коррекции деятельности педагогического коллектива.

### **Анкета.**

1. Верите ли вы в свои силы, как человека, занимающегося педагогической деятельностью?

1) да 2) нет 3) верю частично

2. Верите ли Вы в своих воспитанников?

1) да 2) нет 3) верю частично

3. Умеете ли Вы находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития?

1) да 2) нет 3) умею частично

4. Знакомы ли Вы с индивидуальными и возрастными особенностями своих воспитанников?

1) да 2) нет 3) знакома частично

5. Считаете ли Вы свою точку зрения единственно правильной?

1) да 2) нет 3) частично

6. Умеете ли Вы выстраивать систему формирования материальных и духовных интересов молодого поколения?

1) да 2) нет 3) могу частично

7. Умеете ли Вы «остужать» эмоционально напряженную ситуацию?

1) да 2) нет 3) могу частично

8. Способны ли Вы анализировать свою педагогическую деятельность?

1) да 2) нет 3) могу частично

9. Умеете ли Вы тему образовательной деятельности перевести в индивидуальные интересы воспитанников?

1) да 2) нет 3) могу частично

10. Владаете ли Вы методами личностного ориентирования с переводом образовательной деятельности в другое направление (от инициативы ребенка) с учетом цели и задач в конкретном возрасте?

1) да 2) нет 3) могу частично

11. Умеете ли Вы обеспечить успех в деятельности воспитанников?

1) да 2) нет 3) могу частично

12. Владаете ли Вы различными технологиями и грамотно их применяете?

1) да 2) нет 3) владею частично

13. Умеете ли Вы превращать образовательную задачу в личностно значимую для воспитанников?

1) да 2) нет 3) умею частично

14. Умеете ли Вы сочетать теоретические знания с практикой?

1) да 2) нет 3) умею частично

15. Реализуете ли Вы в своей педагогической деятельности личностно-ориентированные технологии?

1) да 2) нет 3) реализую частично

16. Формируете ли Вы банк своих методических находок и методов?

1) да 2) нет 3) формирую частично

17. Владаете ли Вы знаниями современных достижений в области дошкольного образования?

1) да 2) нет 3) владею частично

18. Владаете ли Вы теоретическими знаниями по психологии, характеризующие индивидуальные особенности воспитанников?

1) да 2) нет 3) владею частично

19. Владете ли Вы методами диагностики индивидуальных особенностей (возможно, совместно с психологом)?

1) да 2) нет 3) владею частично

20. Используете ли Вы знания по психологии в организации педагогического процесса?

1) да 2) нет 3) использую частично

21. Разрабатываете ли Вы индивидуальные проекты на основе индивидуальных характеристик воспитанников?

1) да 2) нет 3) разрабатываю частично

22. Учитываете ли Вы свои индивидуальные особенности в проектировании педагогической деятельности?

1) да 2) нет 3) учитываю частично

23. Умение вести самостоятельный поиск информации?

1) да 2) нет 3) умею частично

24. Знаете ли Вы требования к составлению образовательной программы?

1) да 2) нет 3) знаю частично

25. Осознанно ли Вы разрабатываете рабочие программы?

1) да 2) нет 3) осознаю частично

26. Знакомы ли Вы с программами, используемыми в вашем образовательном учреждении?

1) да 2) нет 3) знакома частично

27. Обоснован ли Вами выбор профессиональной линии в вашей деятельности?

1) да 2) нет 3) обоснован частично

28. Владете ли Вы набором решающих правил, используемых для различных педагогических ситуаций?

1) да 2) нет 3) владею частично

29. Владете ли Вы набором знаний о нетипичных конфликтных ситуациях?

1) да 2) нет 3) владею частично

30. Способны ли Вы устанавливать субъект – субъектные отношения?

1) да 2) нет 3) способна частично

31. Осознанно ли Вы включаете новый образовательный материал в систему освоенных воспитанниками знаний?

1) да 2) нет 3) осознаю частично

32. Владете ли Вы знаниями функции педагогической оценки динамики развития воспитанников?

1) да 2) нет 3) владею частично

33. Знаете ли Вы, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности?

1) да 2) нет 3) знаю частично

34. Умеете ли Вы перейти от педагогического оценивания к самооценке?

1) да 2) нет 3) умею частично

35. Свободно ли Вы владеете педагогическим материалом?

1) да 2) нет 3) владею частично

36. Умеете ли Вы использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (педагог должен уметь определить, чего ему не хватает для решения задачи)?

1) да 2) нет 3) умею частично

37. Умеете ли Вы обосновать выбранные методы и средства обучения?

1) да 2) нет 3) умею частично

38. Умеете ли Вы организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче?

1) да 2) нет 3) умею частично

### **Интерпретация результатов:**

#### **1. Личностные качества – 1 - 8 вопросы.**



1.1 «Вера в силы и возможности обучающихся». Характеристика компетентности: данная компетентность является выражением гуманистической позиции педагога. Она отражает основную задачу педагога — раскрывать потенциальные возможности обучающихся. Данная компетентность определяет позицию педагога в отношении успехов обучающихся. Вера в силы и возможности обучающихся снимает обвинительную позицию в отношении обучающегося, свидетельствует о готовности поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие успешность его деятельности. Вера в силы и возможности ученика есть отражение любви к обучающемуся. Можно сказать, что любить ребёнка — значит верить в его возможности, создавать условия для разворачивания этих сил в образовательной деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Вера в силы и возможности обучающихся» (1-3) предполагает:

- умение создавать ситуацию успеха для обучающихся;
- умение осуществлять грамотное педагогическое оценивание, мобилизующее академическую активность;
- умение находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития;
- умение разрабатывать индивидуально ориентированные образовательные проекты.

1.2 «Интерес к внутреннему миру обучающихся». Характеристика компетентности: интерес к внутреннему миру обучающихся предполагает не просто знание их индивидуальных и возрастных особенностей, но и выстраивание всей педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Данная компетентность определяет все аспекты педагогической деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Интерес к внутреннему миру обучающихся» (4) предполагает:

- умение составить устную и письменную характеристику обучающегося, отражающую разные аспекты его внутреннего мира;
- умение выяснить индивидуальные предпочтения (индивидуальные образовательные потребности), возможности ученика, трудности, с которыми он сталкивается;
- умение построить индивидуализированную образовательную программу;
- умение показать личностный смысл обучения с учётом индивидуальных характеристик внутреннего мира.

1.3 «Открытость к принятию других позиций, точек зрения (неидеологизированное мышление педагога)». Характеристика

компетентности: открытость к принятию других позиций и точек зрения предполагает, что педагог не считает свою точку зрения единственно правильной. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания обучающегося, включая изменение собственной позиции.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Открытость к принятию других позиций, точек зрения (неидеологизированное мышление педагога)» (5) предполагает:

- убеждённость, что истина может быть не одна;
- интерес к мнениям и позициям других;
- учёт других точек зрения в процессе оценивания обучающихся.

1.4 «Общая культура». Характеристика компетентности: определяет характер и стиль педагогической деятельности. Заключается в знаниях педагога об основных формах материальной и духовной жизни человека. Во многом определяет успешность педагогического общения, позицию педагога в глазах обучающихся.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Общая культура» (6) предполагает:

- ориентацию в основных сферах материальной и духовной жизни;
- знание материальных и духовных интересов молодёжи;
- возможность продемонстрировать свои достижения;
- руководство кружками и секциями.

1.5 «Эмоциональная устойчивость». Характеристика компетентности: определяет характер отношений в учебном процессе, особенно в ситуациях конфликта. Способствует сохранению объективности оценки обучающихся. Определяет эффективность владения классом.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Эмоциональная устойчивость» (7) предполагает:

- в трудных ситуациях педагог сохраняет спокойствие;
- эмоциональный конфликт не влияет на объективность оценки;
- педагог не стремится избежать эмоционально напряжённых ситуаций.

1.6 «Позитивная направленность на педагогическую деятельность. Уверенность в себе». Характеристика компетентности: в основе данной компетентности лежит вера в собственные силы, собственную эффективность. Способствует позитивным отношениям с коллегами и обучающимися. Определяет позитивную направленность на педагогическую деятельность.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Позитивная направленность на педагогическую деятельность. Уверенность в себе» (8) предполагает:

- осознание целей и ценностей педагогической деятельности;
- позитивное настроение;
- желание работать;
- высокая профессиональная самооценка.

## **2. Постановка целей и задач педагогической деятельности – 9 - 10 вопросы.**

2.1 «Умение перевести тему урока в педагогическую задачу». Характеристика компетентности: основная компетенция, обеспечивающая эффективное целеполагание в учебном процессе. Обеспечивает реализацию субъектсубъектного подхода, ставит обучающегося в позицию субъекта деятельности, лежит в основе формирования творческой личности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение перевести тему урока в педагогическую задачу» (9) предполагает:

- знание образовательных стандартов и реализующих их программ;
- осознание нетождественности темы урока и цели урока;
- владение конкретным набором способов перевода темы в задачу.

2.2 «Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся». Характеристика компетентности: данная компетентность является конкретизацией предыдущей. Она направлена на индивидуализацию обучения и благодаря этому связана с мотивацией и общей успешностью.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся» (10) предполагает:

- знание возрастных особенностей обучающихся;
- владение методами перевода цели в учебную задачу в конкретном возрасте.

## **3. Мотивация учебной деятельности – 11 - 13 вопросы.**

3.1 «Умение обеспечить успех в деятельности». Характеристика компетентности: компетентность, позволяющая обучающемуся поверить в свои силы, утвердить себя в глазах окружающих, один из главных способов обеспечить позитивную мотивацию учения.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение обеспечить успех в деятельности» (11) предполагает:

- знание возможностей конкретных учеников;
- постановка учебных задач в соответствии с возможностями ученика;
- демонстрация успехов обучающихся родителям, одноклассникам.

3.2 «Компетентность в педагогическом оценивании». Характеристика компетентности: педагогическое оценивание служит реальным инструментом осознания обучающимся своих достижений и недоработок. Без знания своих результатов невозможно обеспечить субъектную позицию в образовании.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в педагогическом оценивании» (12) предполагает:

- знание многообразия педагогических оценок;
- знакомство с литературой по данному вопросу;
- владение различными методами оценивания и их применение.

3.3 «Умение превращать учебную задачу в лично значимую». Характеристика компетентности: это одна из важнейших компетентностей, обеспечивающих мотивацию учебной деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение превращать учебную задачу в лично значимую» (13) предполагает:

- знание интересов обучающихся, их внутреннего мира;
- ориентация в культуре;
- умение показать роль и значение изучаемого материала в реализации личных планов.

#### **4. Информационная компетентность – 14 - 23 вопросы.**

4.1 «Компетентность в предмете преподавания». Характеристика компетентности: глубокое знание предмета преподавания, сочетающееся с общей культурой педагога. Сочетание теоретического знания с видением его практического применения, что является предпосылкой установления личностной значимости учения.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в предмете преподавания» (14) предполагает:

- знание генезиса формирования предметного знания (история, персоналии, для решения каких проблем разрабатывалось);

- возможности применения получаемых знаний для объяснения социальных и природных явлений;
- владение методами решения различных задач;
- свободное решение задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных.

4.2 «Компетентность в методах преподавания». Характеристика компетентности: обеспечивает возможность эффективного усвоения знания и формирования умений, предусмотренных программой. Обеспечивает индивидуальный подход и развитие творческой личности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в методах преподавания» (15 - 17) предполагает:

- знание нормативных методов и методик;
- демонстрация лично ориентированных методов образования;
- наличие своих находок и методов, авторской школы;
- знание современных достижений в области методики обучения, в том числе использование новых информационных технологий;
- использование в учебном процессе современных методов обучения.

4.3 «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)». Характеристика компетентности: позволяет осуществлять индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Служит условием гуманизации образования. Обеспечивает высокую мотивацию академической активности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)» (18 - 22) предполагает:

- знание теоретического материала по психологии, характеризующего индивидуальные особенности обучающихся;
- владение методами диагностики индивидуальных особенностей (возможно, совместно со школьным психологом);
- использование знаний по психологии в организации учебного процесса;
- разработка индивидуальных проектов на основе личных характеристик обучающихся;
- владение методами социометрии;
- учёт особенностей учебных коллективов в педагогическом процессе;
- знание (рефлексия) своих индивидуальных особенностей и их учёт в своей деятельности.

4.4 «Умение вести самостоятельный поиск информации». Характеристика компетентности: обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности.

Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых педагогических технологий предполагают непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает желание и умение вести самостоятельный поиск.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)» (23) предполагает:

- профессиональная любознательность;
- умение пользоваться различными информационно-поисковыми технологиями;
- использование различных баз данных в образовательном процессе.

## **5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений – 24 - 29 вопросы.**

5.1 «Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты». Характеристика компетентности: умение разработать образовательную программу является базовым в системе профессиональных компетенций. Обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе индивидуальных образовательных программ. Без умения разрабатывать образовательные программы в современных условиях невозможно творчески организовать образовательный процесс.

Образовательные программы выступают средствами целенаправленного влияния на развитие обучающихся. Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся.

Обоснованный выбор учебников и учебных комплектов является составной частью разработки образовательных программ, характер представляемого обоснования позволяет судить о стартовой готовности к началу педагогической деятельности, сделать вывод о готовности педагога учитывать индивидуальные характеристики обучающихся.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты» (24 - 27) предполагает:

- знание образовательных стандартов и примерных программ;
- наличие персонально разработанных образовательных программ: характеристика этих программ по содержанию, источникам информации;

по материальной базе, на которой должны реализовываться программы; по учёту индивидуальных характеристик обучающихся;

- обоснованность используемых образовательных программ;
- участие обучающихся и их родителей в разработке образовательной программы, индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута;
- участие работодателей в разработке образовательной программы;
- знание учебников и учебнометодических комплектов, используемых в образовательных учреждениях, рекомендованных органом управления образованием;
- обоснованность выбора учебников и учебнометодических комплектов, используемых педагогом

## 5.2 «Умение принимать решения в различных педагогических ситуациях».

Характеристика компетентности: педагогу приходится постоянно принимать решения:

- как установить дисциплину;
- как мотивировать академическую активность;
- как вызвать интерес у конкретного ученика;
- как обеспечить понимание и т. д.

Разрешение педагогических проблем составляет суть педагогической деятельности.

При решении проблем могут применяться как стандартные решения (решающие правила), так и творческие (креативные) или интуитивные.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты» (28- 29) предполагает:

- знание типичных педагогических ситуаций, требующих участия педагога для своего решения;
- владение набором решающих правил, используемых для различных ситуаций;
- владение критерием предпочтительности при выборе того или иного решающего правила;
- знание критериев достижения цели;
- знание нетипичных конфликтных ситуаций;
- примеры разрешения конкретных педагогических ситуаций;
- развитость педагогического мышления.

## **6. Компетенции в организации учебной деятельности – 30 - 38 вопросы.**

6.1 «Компетентность в установлении субъектсубъектных отношений». Характеристика компетентности: является одной из ведущих в системе гуманистической педагогики. Предполагает способность педагога к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества, способность слушать и чувствовать, выяснять интересы и потребности других участников образовательного процесса, готовность вступать в помогающие отношения, позитивный настрой педагога.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в установлении субъектсубъектных отношений» (30) предполагает:

- знание обучающихся;
- компетентность в целеполагании;
- предметная компетентность;
- методическая компетентность;
- готовность к сотрудничеству.

6.2 «Компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способов деятельности». Характеристика компетентности: добиться понимания учебного материала — главная задача педагога. Этого понимания можно достичь путём включения нового материала в систему уже освоенных знаний или умений и путём демонстрации практического применения изучаемого материала.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способов деятельности» (31) предполагает:

- знание того, что знают и понимают ученики;
- свободное владение изучаемым материалом;
- осознанное включение нового учебного материала в систему освоенных обучающимися знаний;
- демонстрация практического применения изучаемого материала;
- опора на чувственное восприятие.

6.3 «Компетентность в педагогическом оценивании». Характеристика компетентности: обеспечивает процессы стимулирования учебной активности, создаёт условия для формирования самооценки, определяет процессы формирования личностного «Я» обучающегося, пробуждает творческие силы. Грамотное педагогическое оценивание должно направлять развитие обучающегося от внешней оценки к самооценке. Компетентность в оценивании других должна сочетаться с самооценкой педагога.



Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в педагогическом оценивании» (32-34) предполагает:

- знание функций педагогической оценки;
- знание видов педагогической оценки;
- знание того, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности;
- владение методами педагогического оценивания;
- умение продемонстрировать эти методы на конкретных примерах;
- умение перейти от педагогического оценивания к самооценке.

6.4 «Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося». Характеристика компетентности: любая учебная задача разрешается, если обучающийся владеет необходимой для решения информацией и знает способ решения. Педагог должен обладать компетентностью в том, чтобы осуществить или организовать поиск необходимой для ученика информации.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося» (35-36) предполагает:

- свободное владение учебным материалом;
- знание типичных трудностей при изучении конкретных тем;
- способность дать дополнительную информацию или организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения учебной задачи;
- умение выявить уровень развития обучающихся;
- владение методами объективного контроля и оценивания;
- умение использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик должен уметь определить, чего ему не хватает для решения задачи).

6.5 «Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебновоспитательного процесса».

Характеристика компетентности: обеспечивает эффективность учебно-воспитательного процесса.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебновоспитательного процесса» (37) предполагает:

- знание современных средств и методов построения образовательного процесса;
- умение использовать средства и методы обучения, адекватные поставленным задачам, уровню подготовленности обучающихся, их индивидуальным характеристикам;

- умение обосновать выбранные методы и средства обучения.

6.6 «Компетентность в способах умственной деятельности». Характеристика компетентности: компетентность в способах умственной деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в способах умственной деятельности» (38) предполагает:

- знание системы интеллектуальных операций;
- владение интеллектуальными операциями;
- умение сформировать интеллектуальные операции у учеников;
- умение организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче.

**ЗАДАНИЕ:** Составление ментальной карты «Я - педагог»

# Выбор наставника

## *Исторические корни наставничества*

Первым наставником (ментором), который дал имя последующим поколениям наставников, был герой Древней Греции Ментор, друг Одиссея, которому тот во время похода в Троию поручил воспитывать своего сына Телемаха. Он сказал ему: «Расскажи ему все, что ты знаешь»

## *Притча о наставничестве*

Однажды двое оказались в незнакомой стране перед высокой горой. Им надо было через нее перейти, но они понимали, что им нужен проводник. Проводник пришёл, и перед тем, как начать путь, он сказал:

- Прежде всего мы должны договориться с вами о взаимном уважении: я уважаю вас и ваш путь, а вы уважаете меня и мой опыт. Я много лет вожу людей, но каждый раз мы взбираемся на разные горы. Я знаю как ходить по горам, но именно эту я вижу впервые. Поэтому не теряйте бдительности и будьте так же внимательны, как и я. Я могу только идти рядом с вами, но ноги за вас я передвигать не могу. Если вы не захотите пойти по пути, предложенному мной - это ваш выбор. В горах холодно - поэтому я не стану затягивать ваш путь. Я с вами временно. Я покину вас, как только пойму, что дальше вы сможете идти сами к той цели, которую себе поставили. Они отправились в путь. Это было нелегко, было и отчаяние и новая надежда. И незадолго до вершины проводник покинул путников. И они дошли, и увидели восход солнца. С другой стороны горы оказался цветущий сад...

Позади каждого добившегося успеха человека стоит элементарная истина: кто-то, где-то, каким –то образом заботился о его росте и развитии. Этим человеком был их наставник.

## *Каким должен быть наставник?*

### Упражнение «Идеальный наставник»

Цель: перечислить профессиональные и личностные качества наставника, определить каким должен быть наставник.

Представьте, что Вам предстоит быть наставником. Подумайте, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником и выполните следующее задание.

Задание: перечислить каким должен быть идеальный наставник – внутри рисунка указать личностные качества наставника, снаружи каптинки - профессиональные качества. (Использовать при этом можно слова, рисунки, символы, знаки)

Возможные ответы. Идеальный наставник должен: 1. Обладать знанием и опытом, который он может передать; 2. Иметь представление о своем подопечном; 3. Иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве; 4. Быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (это один из ключевых вопросов: стать наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью); 5. Проявлять активность и регулярно анализировать обратную связь. Хороший наставник всегда в курсе проблем своего подопечного и др.

Кто такой наставник?

Для начала, давайте определимся с категорией «НАСТАВНИК».

Подберите дефиниции к слову «НАСТАВНИК», таким образом, чтобы они отражали суть и выражались одним словом или словосочетанием. Вставьте определения в таблицу:

<h1>Наставник</h1>	

Сформулируем научное определение:

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности (дистанционное обучение, ведение электронного журнала и др.).

Прочитайте характеристику типов наставников и определите какую позицию наставника занимаете вы?



«Навигатор» – помогает молодому педагогу ознакомиться с деятельностью

всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы; осуществляет пошаговое руководство процессом профессионального становления.

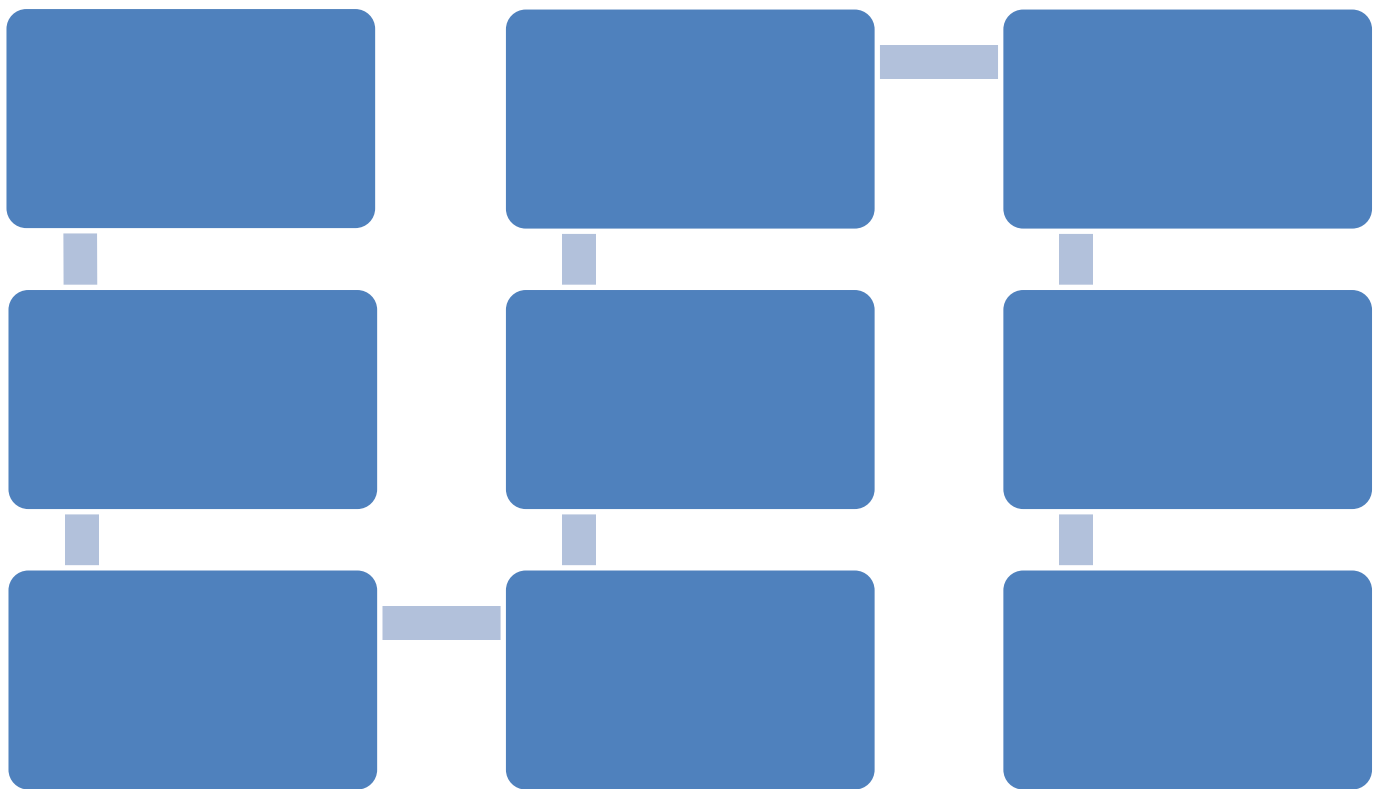
«Эталон» – для молодого учителя наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога.

«Консультант» – участвует в процессе профессионального становления молодого педагога эпизодически, когда он об этом попросит.

«Контролер» – постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность.

Алгоритм деятельности наставника.

Вы стали наставником, с чего начать? Составьте алгоритм деятельности педагога-наставника. Алгоритм деятельности наставника



### Пример алгоритма деятельности педагога-наставника





## Четыре главных приема наставничества

Как обучать и мотивировать взрослых людей? Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания?

Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями.

Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти» в квадрат «Могу, хочу», то есть, позволить ему кроме желания приобрести, и возможности для продуктивной деятельности

Осознанная  
некомпетентность  
(я знаю, что не знаю)

Осознанная  
компетентность  
(я знаю и контролирую  
использование знаний)

Неосознанная  
некомпетентность  
(я не знаю, что не  
знаю)

Неосознанная  
компетентность  
(я знаю и применяю не  
задумываясь)

Таким образом, обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать наставнику

Правило 1. Для того чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности.

## Стили наставничества

В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним.

Инструктаж — это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия.

Объяснение — стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему.

Развитие — это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

Проанализируйте преимущества и ограничения стилей наставничества

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя		
Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма		
Развитие — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач,		

предлагает обучаемому самому додуматься до него		
---	--	--

### Правило 2.

Стиль общения с наставляемым наставник определяет индивидуально. Профессиональная позиция наставника зависит от уровня наставляемого и ситуации.

Как направлять наставляемого в процессе обучения

### Правило 3.

Используйте как минимум три развивающих вопроса после постановки задачи. Узнайте, каким образом обучаемый собирается ее решать.

Система развивающих вопросов позволяет определить реальный план действий, помогает обучаемому понять его, что, в свою очередь, способствует формированию ответственного отношения к делу.

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• От кого и чего зависит на данный момент развитие событий?</li> <li>• На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?</li> </ul>	Позволяет обучаемому осознать личную ответственность, <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обозначить зоны своей компетентности.</li> </ul>
2. Осознание возможностей и препятствий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия?</li> <li>• Какие условия были бы идеальны для достижения цели?</li> <li>• Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Психологическая подготовка к препятствиям.</li> <li>• Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут</li> </ul>

<p>3. Разработка плана действий</p>	<p>Что когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись?</li> <li>•Кто будет отвечать за каждый этап?</li> <li>• Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе?</li> <li>•Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе?</li> </ul>	<p>Обучаемый учится отделять значимые критерии от незначимых</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Планировать работу и время,</li> <li>•Самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы)</li> <li>•Работать в команде</li> </ul>
<p>4.Окончательная проработка</p>	<p>Что еще требует дополнительного уточнения?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Какие существуют варианты?</li> <li>•В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?</li> </ul>	<p>Наставляемый учится творческому подходу к решению любой задачи</p>

## ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

Принципы предоставления обратной связи.

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Наставляемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

2. Конкретность. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Избегайте обобщающих фраз типа «вы всегда...», «вы склонны...» и др.

3. Направленность на поведение, безоценочность. Концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Нам следует говорить о том, что люди делают, а не о том, что мы о них думаем.

4. Своевременность. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь — это - лучшее, что может сделать наставник:

5. Активность. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно:

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации.

Обратная связь — это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение.

Правило 4.

Прежде чем высказать свое отношение к результатам деятельности наставляемого, вспомните принципы обратной связи. Критикуя, мы заставляем человека либо защищаться, проявляя агрессию, либо

оправдываться, либо испытывать чувство вины. Ни к каким конструктивным действиям критика не приводит.

#### Семь золотых правил педагога

- ✓ Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
- ✓ Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
- ✓ Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
- ✓ «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
- ✓ Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
- ✓ Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов).
- ✓ Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

#### Советы наставника молодому педагогу

- ✓ Перед мероприятием проверьте, все ли на месте, нет ли лишних предметов
- ✓ Рационально используйте каждую минуту деятельности.
- ✓ Объясните участникам образовательных отношений в доступной для них форме цель, задачи, урока.
- ✓ Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы играя, предлагайте детям решать их самостоятельно.
- ✓ Не спешите исправлять ошибку воспитанника, лучше если он ее увидит и исправит сам, нацельте его
- ✓ Старайтесь организовать самостоятельную работу – предлагайте творить, дайте детям инициативу
- ✓ Каждый ребёнок должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход, помните о безопасности
- ✓ Обращайте внимание на воспитательные аспекты мероприятий: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие, учитывайте ценности общества

- ✓ Индивидуальную работу проводите дифференцированно, с каждым ребенком, учитывая его потребности
- ✓ Помните: каждый ребенок особенный, не похож на ни на кого
- ✓ Посещайте мероприятия коллег. Применяйте у себя их позитивный опыт, не бойтесь получить свой.
- ✓ Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ребенка.

#### Методические приемы взаимодействия

«Проблемная ситуация» Создаётся ситуация противоречия между известным и неизвестным, любая педагогическая ситуация, возникающая в процессе работы. Последовательность применения данного приема такова:

- Самостоятельное или коллективное решение
- Коллективная проверка результатов
- Выявление причин разногласий результатов или затруднений выполнения
- Постановка цели решения проблемы, обсуждение итогов конечного результата, возникающих трудностей, рисков, способов решения.

«Нестандартный вход в педагогическую деятельность» Универсальный прием, направленный на включение в активную мыследеятельность с первых минут от начала любой деятельности. Начинается процесс с противоречивого факта, на который необходимо найти ряд решений

«Ассоциативный ряд» К теме или конкретному понятию нужно выписать в столбик слова-ассоциации. Выход будет следующим:

- если ряд получился сравнительно правильным и достаточным, дать задание составить определение, используя записанные слова;
- затем выслушать, сравнить со словарным вариантом, можно добавить новые слова в ассоциативный ряд;

- оставить запись на мольберте, переключить внимание на другую деятельность, в конце мероприятия вернуться, что-либо добавить или убрать.

«Тема-вопрос» Тема мероприятия формулируется в виде вопроса. Педагогам необходимо построить план действий, чтобы ответить на поставленный вопрос. Они выдвигают множество мнений, чем больше мнений, чем лучше развито умение слушать друг друга и поддерживать идеи других, тем интереснее и быстрее проходит работа. Руководить процессом отбора может любой выбранный педагог-наставник или старший воспитатель, а педагоги в этом случае высказывают свое мнение и направляют деятельность.

«Работа над понятием» Педагогам предлагается для зрительного восприятия название темы мероприятия и наставник просит объяснить значение каждого слова или отыскать в «Толковом словаре». «Ситуация яркого пятна» Среди множества однотипных предметов, слов, цифр, фигур одно выделено цветом или размером. Через зрительное восприятие внимание концентрируется на выделенном предмете. Совместно определяется причина обособленности и общности всего предложенного. Далее определяется тема и цели урока «Подводящий диалог» На этапе актуализации учебного материала ведется беседа, направленная на обобщение, конкретизацию, логику рассуждения. Диалог подводится к тому, о чем учащиеся не могут рассказать в силу некомпетентности или недостаточно полного обоснования своих действий. Тем самым возникает ситуация, для которой необходимы дополнительные исследования или действия. Ставится цель. «Группировка» Ряд слов, предметов, фигур, цифр предлагается учащимся разделить на группы, обосновывая свои высказывания. Основанием классификации будут внешние признаки, а вопрос: «Почему имеют такие признаки?» будет задачей урока. «Исключение» Прием можно использовать через зрительное или слуховое восприятие. Повторяется основа приема «Яркое пятно», но в этом случае



учащимся необходимо через анализ общего и отличного, найти лишнее, обосновывая свой выбор. Формулируется учебная цель. «Домысливание» Предлагается тема урока и слова «помощники»: Повторим; Изучим; Узнаем; Проверим. С помощью слов «помощников» учащиеся формулируют цели урока. «Линия времени» Преподаватель чертит на доске линию, на которой обозначает этапы изучения темы, формы контроля; проговаривает о самых важных периодах, требующих от ребят стопроцентной самоотдачи, вместе находят уроки, на которых можно “передохнуть”. “Линия времени” позволяет учащимся увидеть, что именно может являться конечным продуктом изучения темы, что нужно знать и уметь для успешного усвоения каждой последующей темы. Это упражнение полезно для ребят, которые легче усваивают учебный материал от общего к частному. 44 «Генераторы - критики» Педагог ставит проблему, не требующую длительного обсуждения. Формируются две группы: генераторы и критики. Пример: Задача первой группы - дать как можно большее число вариантов решений проблемы, которые могут быть самыми фантастическими. Все это делается без предварительной подготовки. Работа проводится быстро. Задача критиков: выбрать из предложенных решений проблемы наиболее подходящие. Задача педагога - направить работу учащихся так, чтобы они могли вывести то или иное правило, решить какую-то проблему, прибегая к своему опыту и знаниям. Данный метод можно использовать для активизации самостоятельной работы учащихся. «Необъявленная тема» Приём, направленный на создание внешней мотивации изучения темы урока. Данный прием позволяет привлечь интерес учащихся к изучению новой темы, не блокируя восприятия непонятными терминами. Пример: Преподаватель записывает на доске слово «Тема», выдерживает паузу до тех пор, пока все не обратят внимание на руку педагога, которая не хочет вывести саму тему. Преподаватель: Ребята, извините, но моя рука отказалась написать тему урока, и, кажется, неслучайно! Вот вам еще одна загадка, которую вы разгадаете уже в

середине урока: почему рука отказалась записать тему урока? Данный вопрос записывает в уголке классной доски. Преподаватель: Ребята, вам предстоит проанализировать и доказать, с точки зрения полезности, отсутствие темы в начале урока! Но начинать урок нам все равно надо, и начнем с хорошо знакомого материала... «Зигзаг» Данную стратегию уместно использовать для развития у учащихся следующих умений: — анализировать текст совместно с другими людьми; — вести исследовательскую работу в группе; — доступно передавать информацию другому человеку; — самостоятельно определять направление в изучении какого-то предмета с учетом интересов группы. Пример: Прием используется для изучения и систематизации большого по объему материала. Для этого предстоит сначала разбить текст на смысловые отрывки для взаимообучения. Количество отрывков должно совпадать с количеством членов групп. Например, если текст разбит на 5 смысловых отрывков, то в группах (назовем их условно рабочими) - 5 человек. 45 «Интеллектуальная разминка» Можно начать урок с интеллектуальной разминки - два-три не слишком сложных вопроса на размышление. Разминку можно проводить по-разному: — Что лишнее? — Обобщить - что это ... — Что пропущено - логическая цепочка — Какое слово скрывается и так далее. Таблички с понятиями и терминами вывешиваются на доске или оформляются в виде мультимедийной презентации и учащимся задаются вопросы. Интеллектуальная разминка не только настраивает учащихся на учебную деятельность, но и развивает мышление, внимание, умение анализировать, обобщать, выделять главное. «Отсроченная отгадка» Используя работу над изучением этимологии слова, «говорящих фамилий», можно применять этот прием. В конце одного из уроков можно задать вопрос. Следующий урок нужно начать с ответа на этот вопрос. «Игра в случайность» Формула: преподаватель вводит в урок элементы случайного выбора. Там, где правит бал случай, - там азарт. Пробуем поставить и его на службу. Для этого годится рулетка. Достаточно иметь круг из картона со

стрелкой на гвоздике. Можно и наоборот - вращать диск относительно неподвижного указателя. Объектом случайного выбора может стать решаемая задача, тема повторения, тема доклада, вызываемый учащийся. Кроме рулетки подбрасывают вверх монетку (орел или решка), тянут жребий, вынимаем бочонки русского лото, с номером учащегося в журнале.

«Лови ошибку!» Объясняя материал, преподаватель намеренно допускает ошибки. Сначала учащиеся заранее предупреждаются об этом. Иногда им можно даже подсказывать «опасные места» интонацией или жестом. Научите учащихся мгновенно пресекать ошибки условным знаком или пояснением, когда оно требуется. Поощряйте внимание и готовность вмешаться! Учащийся получает текст (или скажем, разбор решения задачи) со специально допущенными ошибками - пусть «поработает учителем».

«Своя опора - шпаргалка» (конкурс шпаргалок) Форма учебной работы, в процессе подготовки которой отрабатываются умения «сворачивать и разворачивать информацию» в определенных ограничительных условиях. Учащийся может отвечать по подготовленной дома «шпаргалке», если: 1) «шпаргалка» оформлена на листе бумаги форматом А4; 2) в шпаргалке нет текста, а информация представлена отдельными словами, условными знаками, схематичными рисунками, стрелками, расположением единиц информации относительно друг друга; 3) количество слов и других единиц информации соответствует принятым условиям (например, на листе может быть не больше 10 слов, трех условных знаков, семи стрелок или линий).

46 «Я беру тебя с собой» Приём, направленный на актуализацию знаний учащихся, способствующий накоплению информации о признаках объектов. Формирует: умение объединять объекты по общему значению признака; умение определять имя признака, по которому объекты имеют общее значение; умение сопоставлять, сравнивать большое количество объектов; умение составлять целостный образ объекта из отдельных его признаков. Педагог загадывает признак, по которому собирается множество объектов и называет первый объект. Учащиеся пытаются угадать этот

признак и по очереди называют объекты, обладающие, по их мнению, тем же значением признака. Преподаватель отвечает, берет он этот объект или нет. Игра продолжается до тех пор, пока кто-то из ребят не определит, по какому признаку собирается множество. Можно использовать в качестве разминки на уроках. «Корзина идей, понятий, имен» Это прием организации индивидуальной и групповой работы учащихся на начальной стадии урока, когда идет актуализация имеющегося у них опыта и знаний. Он позволяет выяснить все, что знают или думают учащиеся по обсуждаемой теме урока. На доске можно нарисовать значок корзины, в которой условно будет собрано все то, что все ребята вместе знают об изучаемой теме. «Удивляй!»

Приём, направленный на активизацию мыслительной деятельности и привлечение интереса к теме урока. Формирует: умение анализировать; умение выделять и формулировать противоречие. Учитель находит такой угол зрения, при котором даже хорошо известные факты становятся загадкой. Хорошо известно, что ничто так не привлекает внимание и не стимулирует работу, как удивительное. Всегда можно найти такой угол зрения, при котором даже обыденное становится удивительным. Это могут быть факты из биографии писателей. «Пресс-конференция» Педагог намеренно неполно раскрывает тему, предложив учащимся задать дораскрывающие ее вопросы. «Хорошо - плохо» Приём, направленный на активизацию мыслительной деятельности учащихся на уроке, формирующий представление о том, как устроено противоречие. Формирует: — умение находить положительные и отрицательные стороны в любом объекте, ситуации; — умение разрешать противоречия (убирать «минусы», сохраняя «плюсы»); — умение оценивать объект, ситуацию с разных позиций, учитывая разные роли.

47 Вариант 1 Педагог задает объект или ситуацию. Учащиеся (группы) по очереди называют «плюсы» и «минусы». Вариант 2 Педагог задает объект (ситуацию). Учащийся описывает ситуацию, для которой это полезно. Следующий учащийся ищет, чем вредна эта последняя ситуация и т. д. Вариант 3 Учащиеся делятся на

продавцов и покупателей. И те и другие представляют каких-то известных персонажей. Дальше играют по схеме. Только «плюсы» ищут с позиции персонажа - продавца, а «минусы» - с позиции персонажа - покупателя.

Вариант 4 Учащиеся делятся на три группы: «прокуроры», «адвокаты», «судьи». Первые обвиняют (ищут минусы), вторые защищают (ищут плюсы), третьи пытаются разрешить противоречие (оставить «плюс» и убрать «минус»). «Да-нетка» Преподаватель загадывает нечто (число, предмет, литературно го или исторического героя и др.). Учащиеся пытаются найти ответ, задавая вопросы. На эти вопросы педагог отвечает только словами: «да», «нет», «и да и нет». «Да-нетка» учит: связывать разрозненные факты в единую картину; систематизировать уже имеющуюся информацию ; слушать и слышать товарищей . «Глухие интеллект - карты» Учащимся раздаются распечатанные интеллект-карты с отсутствующими связями, понятиями. Ребята восполняют интеллект-карту. Прием эффективен, если преподаватель при объяснении нового материала продемонстрировал полностью заполненную интеллект-карту.

«Решение ситуационных задач» Данный тип задач является инновационным инструментарием, формирующим как традиционные предметные образовательные результаты, так и новые - личностные и метапредметные результаты образования. Ситуационные задачи - это задачи, позволяющие учащемуся осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка. Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Кроме этого, такая задача имеет не традиционный номер, а красивое название, отражающее ее смысл. Обязательным элементом задачи является проблемный вопрос, который должен быть сформулирован таким образом, чтобы учащемуся захотелось найти на него ответ.

«В своём темпе» При решении учебных задач каждый учащийся работает в темпе, определяемом

им самим. 48 «Реставратор» Учащиеся восстанавливают текстовый фрагмент, намеренно «поврежденный» преподавателем. «Создай паспорт» Прием для систематизации, обобщения полученных знаний; для выделения существенных и несущественных признаков изучаемого явления; создания краткой характеристики изучаемого понятия, сравнения его с другими сходными понятиями. Это универсальный прием составления обобщенной характеристики изучаемого явления по определенному плану.

«Вопросительные слова» Прием, направленный на формирование умения задавать вопросы, а также может быть использован для актуализации знаний учащихся по пройденной теме урока. Учащимся предлагается таблица вопросов и терминов по изученной теме или новой теме урока. Необходимо составить как можно больше вопросов, используя вопросительные слова и термины из двух столбцов таблицы. Пример:

Вопросительные слова	Основные понятия темы
Как?	Что?
Где?	Почему?
Сколько?	Откуда?
Какой?	Зачем?
Каким образом?	Какая взаимосвязь?
Из чего состоит?	Каково назначение?
Информация	Преступления
Закон	Статья
Безопасность	Категории «Дерево предсказаний»
Правила работы с данным приемом	таковы: ствол дерева - тема, ветви - предположения, которые ведутся по двум основным направлениям - «возможно» и «вероятно» ( количество «ветвей» не ограничено), и, наконец, «листья» - обоснование этих предположений, аргументы в пользу того или иного мнения.

«Своя опора» Ученик составляет авторский опорный конспект изученной темы. Это имеет смысл делать на листе большого формата. Не обязательно всем повторять одну тему. Пусть, например, половина учащихся повторяет одну тему, а половина - другую, после чего они попарно раскрывают друг другу свои опоры. Или такая форма работы: несколько учащихся развешивают свои авторские опоры - плакаты на стене, остальные собираются в малые группы и обсуждают их.

«Кластер» Кластер (гроздь) - фиксация системного понятия с взаимосвязями

«Интеллект-карты» Интеллект-карты отражают процесс ассоциативного мышления. Они отражают связи (смысловые,

ассоциативные, причинно-следственные и др.) между понятиями, частями, составляющими проблемы или предметной области которую мы рассматриваем. Интеллект карты эффективны при развитии памяти, генерировании ассоциаций, мозговом штурме, при сотворении общей картины, указании взаимосвязей, планирования. Интеллект-карты позволяют легко понять, запомнить и работать со сложной по структуре и объему информацией. Правила создания интеллект-карт следующие:

- Для создания карт используются только цветные карандаши, маркеры и т.д.
- Основная идея, проблема или слово располагается в центре.
- Для изображения центральной идеи можно использовать рисунки, картинки.
- Каждая ветвь имеет свой цвет.
- Главные ветви соединяются с центральной идеей, а ветви второго, третьего и т.д. порядка соединяются с главными ветвями.
- Ветки должны быть изогнутыми.
- Над каждой линией - ветвью пишется только одно ключевое слово.
- Для лучшего запоминания и усвоения желательно использовать рисунки, картинки, ассоциации о каждом слове.
- Разросшиеся ветви можно заключать в контуры, чтобы они не смешивались с соседними ветвями.

Специальные информационные технологии позволяют составлять интеллект-карты при помощи специальных программ. Интеллект-карту удобно сочетать с таблицей ЗХУ (Знал, узнал, хочу знать). При составлении интеллект- карты учащимися самостоятельно должно соблюдаться условие: текст с которым работают учащиеся, должен быть небольшим, т.к. данная работа занимает много времени.

«Повторяем с контролем» Учащиеся разрабатывают списки контрольных вопросов ко всей ранее изученной теме. Возможен конкурс списков. Можно провести контрольный опрос по одному из списков и т.п.

«Повторяем с расширением» Учащиеся разрабатывают списки вопросов, ответы на которые позволяют дополнить знания по всей ранее изученной теме. На некоторые из этих вопросов уместно дать ответ. Но совсем не обязательно на все.

50 «Пересечение тем» Учащиеся подбирают (или придумывают) свои примеры, задачи, гипотезы, идеи, вопросы,

связывающие последний изученный материал с любой ранее изученной темой, указанной преподавателем. «Силовой анализ» Прием, который может быть использован для проведения анализа конкретной ситуации, проблемы, произошедшего события. Удобнее всего при проведении анализа заполнять таблицу: 

Сегодняшняя ситуация	Желательная ситуация
Противодействующие факторы	Поддерживающие силы и факторы (на что можно опереться)
Действия по уничтожению или ослаблению	Действия по усилению

 «Проблемная задача» Проблемная задача ставит вопрос или вопросы: «Как разрешить это противоречие? Чем это объяснить?» Серия проблемных вопросов трансформирует проблемную задачу в модель поисков решения, где рассматриваются различные пути, средства и методы решения. Проблемный метод предполагает следующие шаги: проблемная ситуация проблемная задача модель поисков решения решение. В классификации проблемных задач выделяют задачи с неопределенностью условий или искомого, с избыточными, противоречивыми, частично неверными данными. Главное в проблемном обучении — сам процесс поиска и выбора верных, оптимальных решений, а не мгновенный выход на решение. Хотя преподавателю с самого начала известен кратчайший путь к решению проблемы, сам процесс поиска шаг за шагом ведет к решению проблемы. «Плюс - минус» Цель этого приема - показать неоднозначность любого общественного и исторического явления, например: Найти отрицательное и положительное. «Толстый и тонкий вопрос» Это прием из технологии развития критического мышления используется для организации взаимопроса. Стратегия позволяет формировать: умение формулировать вопросы; умение соотносить понятия. Тонкий вопрос предполагает однозначный краткий ответ. Толстый вопрос предполагает ответ развернутый. После изучения темы учащимся предлагается сформулировать по три «тонких» и три «толстых» вопроса», связанных с пройденным материалом. Затем они опрашивают друг друга, используя таблицы «толстых» и «тонких» вопросов. «Круглый стол» Письменный



«Круглый стол» — это метод обучения сообща, при котором лист и ручка постоянно передаются по кругу среди небольшой группы участников игры. К примеру, один из партнеров записывает какую-то идею, затем передает лист соседу слева. Тот добавляет к этой идее какие-то свои соображения и передает лист дальше. В одном из вариантов 51 этой процедуры каждый участник делает запись своим цветом. Это чисто зрительно усиливает ощущение равной лепты, которую вносит каждый в формирование общего мнения, и позволяет преподавателю разобраться и зафиксировать участие каждого. Устный «Круглый стол» - метод обучения сообща, сходный с предыдущим, только проводится он в устной форме. Каждый участник, по очереди, подхватывает и развивает идею, высказанную предыдущим.

«Три предложения» Учащиеся должны передать содержание темы тремя предложениями.

«Тройка» К доске вызываются 3 учащихся. На вопрос отвечает первый, второй добавляет или исправляет ответ, третий комментирует ответ.

«Выбери верное утверждение» Учащимся предлагается выбрать подходящее утверждение 1) Я сам не смог справиться с затруднением; 2) У меня не было затруднений; 3) Я только слушал предложения других; 4) Я выдвигал идеи....

«Моделирование или схематизация» Учащиеся моделируют или представляют свое понимание, действия в виде рисунка или схемы.

«Табличка» Фиксация знания и незнания о каком-либо понятии (может быть расположена как горизонтально, так и вертикально. Понятие Знал Узнал Хочу узнать

«Пометки на полях» Обозначение с помощью знаков на полях возле текста или в самом тексте: «+» - знал, «!» - новый материал (узнал), «?» - хочу узнать.

«Продолжи фразу» Карточка с заданием «Продолжить фразу»: — Мне было интересно. — Мы сегодня разобрались.. — Я сегодня понял, что. — Мне было трудно. — Завтра я хочу на уроке.

52 «Хочу спросить» Рефлексивный прием, способствующий организации эмоционального отклика на уроке. Учащийся задает вопрос, начиная со слов «Хочу спросить.». На полученный ответ сообщает свое эмоциональное отношение:

«Я удовлетворен....» или «Я неудовлетворен, потому что .» «Рюкзак» Прием рефлексии используется чаще всего на уроках после изучения большого раздела. Суть - зафиксировать свои продвижения в учебе, а также, возможно, в отношениях с другими. Рюкзак перемещается от одного учащегося к другому. Каждый не просто фиксирует успех, но и приводит конкретный пример. Если нужно собраться с мыслями, можно сказать «пропускаю ход». Пример: я научился составлять план текста; я разобрался в такой-то теме; я наконец-то запомнил.



Отпечатано в типографии «РА»  
350059, г. Краснодар, ул. Уральская, 98  
Тел. 8 (901) 101 - 24 - 13  
E-mail: [info@okora.info](mailto:info@okora.info)  
[www.okora.info](http://www.okora.info)

Подписано в печать 26.07.2023 г.  
Формат 60x80 (1/16). Гарнитура Times New Roman  
Печать цифровая. Бумага мелованая 130 гр.  
Усл. печ. л. 6,33. Тираж 10 экземпляров.  
Заказ № 536

Муниципальное автономное дошкольное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
«Центр развития ребенка – детский сад № 231»



# «Наставничество как средство повышения педагогического мастерства»

Краснодар, 2023 г.

### **Авторский коллектив:**

*Варданян Марина Славиковна*, заведующий МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Баяндина Наталья Викторовна*, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Барановская Ирина Игоревна*, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Третьяченко Елена Алексеевна*, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Гученко Юлия Васильевна*, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Толмачева Валентина Владимировна*, педагог-психолог МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Гаджимагомедова Гурухан Шихкеримовна*, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Тихонова Лилия Давидовна*, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Нестерко Елена Фёдоровна*, музыкальный руководитель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

*Щёголева Дарья Алексеевна*, педагог-психолог МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

### **Рецензенты:**

*Бурлакова Ирина Анатольевна*, зав. кафедрой «Дошкольная педагогика и психология» факультета «Психология образования» ФГБОУ ВО МГППУ, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, Почетный работник сферы образования РФ.

*Маркова Вера Александровна*, Кандидат педагогических наук, Почетный работник общего образования РФ, директор ОП АО «ЭЛТИ-КУДИЦ» в г. Краснодаре, главный методист АО «ЭЛТИ-КУДИЦ», заместитель директора ФИСО «ЭЛТИ-КУДИЦ» по редакционной деятельности.

*Садовская Галина Сергеевна*, доцент кафедры педагогики и психологии детства ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», кандидат педагогических наук.

*Иванченко Елена Васильевна*, преподаватель дошкольной педагогики и психологии ГБПОУКК «Краснодарского педагогического колледжа».

*Кабанова Надежда Васильевна*, начальник отдела анализа и поддержки дошкольного образования Краснодарского научно-методического центра.

Под наставничеством современная педагогическая наука понимает поддержку молодого человека (учащегося, студента, начинающего педагога), способствующую более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Сегодня наряду с термином «наставничество» употребляются понятия «тьюторство», «коучинг», «менторинг».

Тьютор – это специалист, который в режиме индивидуальных консультаций и тренингов дает такую поддержку.

Наставничество – это процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Область наставничества все еще лишена терминологического единообразия и употребляемые сейчас термины и определения могут изменяться по мере внедрения этих процессов в практику высшего образования. Однако теоретические модели полезны лишь в том случае, если их использование помогает сформулировать новые идеи или концепции и разработать иные модели, подходящие к определенной специфической ситуации. В этой работе мы рассмотрим, насколько близки традиционная теория наставничества и его практика.

Наставничество реализуется в индивидуальном порядке и может осуществляться в различных контекстах и условиях, например, научное руководство выпускной квалификационной работой, или другой работой, когда более опытные люди руководят студентами на протяжении различных этапов их исследований и консультируют их по возникающим вопросам.

Ментором (англ. mentor – «наставник») звали героя древнегреческой мифологии, который был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Слово «ментор» часто используют политики, спортсмены, актеры и другие люди для описания человека, которого они выбрали в качестве ролевой модели, или человека, оказавшего на них значительное влияние на различных этапах обучения или карьеры. Вероятно, все мы можем назвать людей, повлиявших на ход нашего развития.

Эрик Парслоу, автор книги «Коучинг в обучении. Практические методы и техники», вспоминает своего дядю, своего друга, успешного в бизнесе, и некоего члена совета директоров одной компании, не выполнявшего, правда, управленческих функций, каждый из которых был для него наставником. Все они играли эту роль в разное время, в разной степени и в течение различных промежутков времени. Двоих из них он выбрал, можно сказать, неосознанно, а третьего ему вежливо предложили. Все трое очень помогли ему, но они ни разу не использовали термин «наставник» («ментор»); они просто делали свою работу. Опыт Парслоу

отражает опыт многих других людей и остается при этом вещью в себе, а наставничество должно и далее следовать этим путем, как это и продолжалось в течение сотен лет.

Новое значение этого слова, импортированное в Великобританию в конце 80-х годов XX века из США, было встречено англичанами с некоторым подозрением; его считали еще одним модным поветрием. Существует почти столько же определений наставничества, сколько индивидуальных коучей, наставников или учителей. Часто используются взаимозаменяемые термины. Известно множество определений и точек зрения на роль наставника, и все они содержат в себе глаголы «поддерживать», «руководить», «содействовать» и т. п. Их важнейшие аспекты связаны со слушанием, задаванием вопросов и открытием перспектив, а не с инструктажем, приказанием и ограничением.

Для успешного развития педагогов, студентов, наставники просто необходимы, так как они могут оказывать огромное влияние на формирование установок и поощрение хорошей образовательной, профессиональной практики. Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей, но, кроме этого, оно в самой значительной степени определяется верным балансом личностных качеств.

Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переход. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять наставляемого, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к его деятельности. Постоянно появлялись и другие определения, в том числе следующие: «Наставники – это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал». Назовем мы это коучингом, помощью, советом, консультированием или наставничеством, если оно проводится качественно, его эффективность будет зависеть главным образом от веры осуществляющего этот процесс в человеческий потенциал. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии». Этим человеком был их наставник Заблуждения, касающиеся того, что такое наставничество и чем оно не является, возникают

главным образом вследствие существования двух различных теоретических школ.

Традиционная, североамериканская, концепция наставничества воплощается в образе некоего старшего по возрасту и более влиятельного человека, ожидающего преданности в ответ на мудрые советы, руководство и руку помощи. Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает, скорее, большим опытом, чем большим влиянием. На самом деле одной из характеристик эффективных отношений наставничества является независимость от любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. В результате европейские наставники почти всегда независимы, главным образом потому, что любому человеку очень сложно открыться перед кем-то, в чьей власти повлиять на статус и общее благополучие. Главная цель данных отношений – обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей ученика управлять своей образовательной траекторией.

Наставничество как автономная помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, умений и навыков. Вопрос «Что такое наставничество?» требует определений, которые описывают действия, выполняемые наставниками на практике. При условии, что поведение наставника определяется или должно определяться специфическим контекстом, в котором он в данный момент работает, мы полагаем, что для начала лучшим ответом на поставленный вопрос будет описание наставничества, главным образом как процесса, поддерживающего и поощряющего осуществление обучения. Наставник, действующий как советчик и консультант на различных стадиях развития наставляемого: от поступления в вуз, через этапы подготовки до позиции педагога. Он может сопровождать студента при прохождении им программы обучения, выводя его к экзамену на получение профессиональной квалификации, потом вхождения в профессию до окончания адаптации.

Наставник выступает в роли друга, эксперта-советчика или консультанта и работает с наставляемыми в широком спектре ситуаций, где они могут находиться в затруднительном положении либо в потенциально или реально бедственном положении. Термины «коучинг» и «наставничество» используются для описания широкого спектра деятельности. Однако небрежное употребление слов позволит им в устах разных людей даже в одном и том же образовательном учреждении приобретать различные смыслы, что в лучшем случае приводит к ненужной терминологической путанице, а в худшем – к опасным ошибкам. Потребность в ясности терминов должна стать первой задачей любой



практики внедрения программы коучинга или наставничества. Мы предполагаем, что следующее определение поможет провести разделительную черту между «коучингом» и «наставничеством»: различия между коучингом и наставничеством лежат в области контекстуальных ролей, ответственности и отношений, тогда как оба эти процесса обеспечивают осуществление обучения.

Наставничество – процесс поддержки обучения и развития, а также, опосредованно, повышения компетентности отдельного педагога, коллектива, студента, группы или клуба, курса. Наставничество можно также понимать как особый тип отношений, в которых особую важность имеют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность. Однако если снять все теоретические покровы, наставничество все равно останется просто методом регулярных индивидуальных встреч в целях поддержки педагогов в их стремлении улучшить их существующее положение. Подобно коучингу, наставничество является процессом. Однако тогда как коучинг – это процесс помощи и раскрытия возможностей, метод непосредственного обучения менее опытного более опытным в процессе обучения или работы, форма индивидуального консультирования, наставничество, по своей сути, – это процесс, обеспечивающий поддержку.

Кто такой наставник? Существует множество определений понятия наставничество, его часто отождествляют с понятием менторство.

Ментор – имя персонажа в поэме древнегреческого поэта Гомера. Ментором звали друга и доверенное лицо Одиссея, которому (в силу возраста и неспособности отправиться на войну) было поручено заботиться о доме и хозяйстве и воспитывать сына царя Итаки. Имя стало нарицательным, обозначающим руководителя подрастающего поколения.

Параллельно наставничество начали применять при организации выбора профессии и труда. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

В разные периоды времени применялись различные формы наставничества. Скорость и продуктивность усвоения нового делают

наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания, но формировать у наставляемого способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом, в том числе, опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации обучающихся с особенностями развития и т.д.).

Беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия потребность в человеке, который станет для него «проводником». Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь наставляемому сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем, чтобы остаться в профессии.

Колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования

самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри коллектива как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, профессионального взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение системы наставничества в рамках преемственности между детскими садами, школами, средними и высшими профессиональными образовательными организациями обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволяет сформировать внутри системы сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества становится возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для педагогического сообщества наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательное учреждение превратилось в центр социума. Прежде всего выпускники могут стать главными наставниками для обучающихся и наоборот (реверсивное наставничество).

Третья причина. Прохождение производственной практики является частью обязательной программы обучения по специальности и позволяет познакомить педагога, студента с условиями производства, в рамках которого организуется наставническая деятельность на рабочем месте.

Высококвалифицированный специалист от производства, выполняющий функции наставника, как правило, не имеет специальной педагогической подготовки.

Четвёртая причина. Адаптация выпускников, начинающих педагогов, принявших решение быть педагогами – сложный период в жизни выпускника, особое значение здесь имеет погружение студента (педагога) в новые условия образовательной деятельности. От результата этого периода зависит качество и комфортность обучения, формирование личности и в конечном итоге – становление профессионала и гражданина. Важно сформировать у выпускника желание трудиться, постоянно продвигаться вперед, мотивировать его на положительный результат профессиональной деятельности, укрепить в желании занять активную жизненную позицию.

Запуск программ наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Модель наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Реализация программы наставничества в МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231» опирается на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- принцип продвижения благополучия и безопасности (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в детском саду лежат следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Цель и задачи Программы наставничества.

Система наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»

Целью внедрения системы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся «Московский государственный психолого-педагогический университет», «Кубанский государственный университет», ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж» и педагогов МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад №231» с использованием различных форм наставничества.

Задачи реализации наставничества:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение реализации национальных и региональных проектов: «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и др.;
- продвижение идеи наставничества в информационном поле;
- максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и педагогических работников;
- сбор результатов мониторинга реализации программы наставничества;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

## Развитие наставничества в чемпионатном движении Ворлдскиллс (Молодые профессионалы)

Одним из примеров наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего являются мероприятия WorldSkills International. Россия вошла в международные ряды некоммерческого движения WorldSkills International в 2012 году. Был учрежден Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров „Молодые профессионалы“» (Ворлдскиллс Россия)».

Все проекты Союза разделены на пять направлений: комплексные системы подготовки, профессиональная ориентация и навигация, новые компетенции и FutureSkills, современные технологии подготовки и подготовка наставников.

Целью WorldSkills является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Это достигается посредством организации и проведения региональных, национальных и международных чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. Один раз в два года проводятся международные чемпионаты WorldSkills – мероприятия мирового уровня, где встречаются руководители государственных органов и образовательных организаций, представители промышленности и общественных организаций. Это место, где обсуждаются самые важные и актуальные вопросы, связанные с профессиональным мастерством. Ежегодно в Российской Федерации проходит финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» – самое масштабное в России мероприятие для студентов образовательных организаций в возрасте от 16 до 22 лет, а также школьников от 10 до 17 лет. В целях достижения максимальных результатов российских участников на чемпионатах создано движение наставничества WorldSkills.

С помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, достичь успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям. В 2018 году Агентством стратегических инициатив был проведен первый Всероссийский форум «Наставник-2018», направленный на развитие профессиональной

среды наставничества. Форум объединил тысячи человек, вовлеченных в практики наставничества: действующих наставников на предприятиях, представителей HR-подразделений крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, представителей некоммерческих организаций и образовательных учреждений и др. Всего в форуме приняли участие более 10 тысяч человек. Деловая программа форума включала четыре основных блока: «Наставничество на производстве», «Наставничество в социальной сфере», «Наставничество в образовании и кружковом движении» и «Наставничество в бизнесе и предпринимательстве». Также на форуме было уделено внимание таким прикладным темам, как механизмы трансляции опыта наставников, как найти наставника и как им стать, наставничество в цифровой экономике, карьерное наставничество. Был проведен бизнес-класс по особенностям онлайн- и офлайн-наставничества, а также рабочая сессия и воркшоп по формированию модели компетенций наставника.

В рамках форума состоялся Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества» в целях тиражирования практик наставничества и менторинга в Российской Федерации, повышения социального статуса наставника, признания его роли, места в обществе и возможности системного поощрения. На конкурс наставников поступило более четырех тысяч заявок из всех 21 регионов России. В феврале – марте 2018 года в 7 федеральных округах состоялись окружные форумы «Наставник», что позволило вовлечь большее число людей в движение наставничества и познакомиться с региональными практиками наставничества. Рекомендации к структуре наставнических пар.

Современная ситуация наставничества движения WorldSkills в России характеризуется тем, что все больше ощущается необходимость не только расширения ее масштабов, но и повышения качественного уровня содействия в профессиональном и личностном самоопределении. Рассмотрим более подробно некоторые формы наставничества. Форма наставничества «работодатель – ученик». Предполагает взаимодействие обучающегося образовательной организации и представителя регионального предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, 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. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающихся можно выделить следующие:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала, наставляемого;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона. Среди результатов такого взаимодействия можно выделить:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в учебных учреждениях СПО, ВО;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов практических результатов деятельности (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

– численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников СПО, ВО.

Наставник в этом случае – равнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Примечательно, что, по мнению ряда исследователей, Ворлдскиллс Россия XXI века отличается от профориентации века XX тем, что для части людей реальностью станет не просто смена профессий в течение жизни, а комбинирование своей, индивидуальной профессии из мозаики компетенций (того, чего в той или иной ситуации требует от него работодатель или заказчик товаров и услуг).

Одно из предположений об изменении роли Ворлдскиллс в ближайшие годы заключается в том, что для значительной части людей не так важно будет найти свою нишу на рынке труда, сколько уметь сконструировать свой собственный профессиональный маршрут, чему в значительной мере способствует работа с наставниками.

Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы делает наставничество постоянным и сопровождающим всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и его личностного развития (профессия часто рассматривается как главное дело жизни), Ворлдскиллс наставничество должно стать органическим элементом (а может, и первоосновой) среднего профессионального образования.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

- 1 этап: Подготовка условий для запуска наставничества
- 2 этап: Формирование базы наставляемых
- 3 этап: Формирование базы наставников
- 4 этап: Отбор и обучение наставников
- 5 этап: Формирование наставнических пар или групп
- 6 этап: Организация работы наставнических пар или групп
- 7 этап: Завершение наставничества

Реализация наставничества производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведение отбора и обучение наставников, оценки результатов наставничества.

Работу с внешней средой осуществляют:

- заведующий, старшие воспитатели, администрация детского сада, директор и администрация колледжа;

- кураторы наставничества.

Работа с внутренней средой:

- вся деятельность, направленная на поддержание наставничества

- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами, педагогами для выбора кураторов наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию наставничества, пополнения базы наставников;

- взаимодействие со студентами и их родителями, формирование базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе наставничества;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговых мероприятиях.

Работу с внутренней средой осуществляют:

- администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);

- кураторы наставничества и руководители форм наставничества;

- наставники – участники (на поздних этапах и частично на начальных этапах).

Управление наставничеством осуществляют: кураторы проекта; руководители моделей наставничества.

Основная функция управления – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Наставничество реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и др.;
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися (наставничество выпускников, начинающих педагогов).

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- вручение лучшим наставникам благодарностей
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений творческих групп,
- благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников,
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»:
  - \* истории о внедрении наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
  - \* интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.,
- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут быть начальники отделов, заведующие отделениями, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников).

Модель наставничества – это способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для успешной реализации наставничества предусматривается 5 моделей наставничества:

- «Студент – Студент» (Выпускник – студент)
- «Педагог – Педагог»
- «Работодатель – Студент»

- «Педагог – Студент»
- «Студент – Ученик».

Каждая из указанных моделей наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной учетом курса обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Реализация наставничества будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по пяти моделям наставничества, представленным ниже:

### **Проект модели наставничества «Студент – Студент»**

Предполагает взаимодействие студентов СПО, ВО, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Сообщество выпускников.

Формирование таких структур как «студенческое сообщество» и «сообщество благодарных выпускников» (начинающих педагогов) является необходимым для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставничества.

Работа СПО, ВО с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха наставничества. Поэтому один из способов формирования базы наставников – это создание открытого студенческого сообщества, включающего сообщество выпускников.

Процесс формирования студенческого сообщества базируется на принципах эффективности университета, колледжа, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В этом случае студенческое сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь студентов и педагогов, администрации и родителей в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Студенческое сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в колледже и на будущем месте работы. Он не требует

серьезных структурных изменений или финансовых затрат, необходимо лишь психологическое изменение позиций студентов и педагогов, что является следствием административной и педагогической работы.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим студентам ответственности за обучение и активное участие в жизни университета, колледжа.

Наставническая модель «Студент – Студент» в данном случае отражает практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки студентов (и педагогов) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество выпускников входят выпускники, испытывающие потребность оказать всестороннюю поддержку своему колледжу, педагогам и студентам. Представитель сообщества, с точки зрения понимания специфики и культуры образовательной организации, является лучшим наставником, способным помочь студентам определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Студенты, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником, чувству сопричастности к студенческому сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Вариант взаимодействия «Лидер - Пассивный».

Цель наставничества: разносторонняя поддержка обучающегося, помощь в адаптации к новым условиям.

Задачи модели наставничества:

- раскрытие лидерских качеств наставляемого;
- улучшение результатов деятельности;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- помощь в адаптации к новым условиям, в случае если педагог или студент новичок;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди обучающихся и педагогов;
- рост посещаемости кружков, секций, семинаров, мастер-классов и других мероприятий клуба детского сада «Путь к успеху»;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами.

Критерии отбора наставников:

- активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие результаты;
- победитель конкурсов, соревнований и чемпионатов, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни коллектива (конкурсы, общественная деятельность, волонтерское движение);
- педагог, возможный участник всероссийских организаций или объединений, имеющий активную гражданскую позицию;
- педагог, обладающий широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальный, культурный, образовательный процессы;
- улучшение эмоционального фона в коллективе;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- совместная работа над новыми проектами, совместная подготовка к конкурсам, конференциям, чемпионатам или проведение совместных мероприятий.

### **Проект модели наставничества «Педагог – Педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Область применения. Модель наставничества «Педагог – Педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки в колледже, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые мероприятия, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

Портрет участников.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими,

организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник по направлению – опытный педагог того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку по выбранному направлению в соответствии с интересами и способностями.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри модели «Педагог – Педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «Опытный педагог – Молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «Лидер педагогического сообщества – Педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «Педагог-новатор – Консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «Опытный – Неопытный», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу (поиск пособий, составление программ и планов и т.д.)



Вариант взаимодействия: «Опытный педагог – Молодой специалист».

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник может иметь одновременно не более трех молодых специалистов.

Цель модели наставничества: успешное закрепление на месте работы в должности, повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи модели наставничества:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать эмоционально, укреплять веру в себя.

2. Привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление в образовательном учреждении.

3. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт учебно-методической и учебно-воспитательной работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио (в бумажном виде и цифровом) у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу;
- качественный рост успеваемости и улучшение показателей у воспитанников;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога.

### **Проект модели наставничества «Работодатель – Студент»**

Предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций-партнеров и колледжа с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациями-партнерами – подготовленных и мотивированных выпускников колледжа, университета в будущем способных стать ключевым элементом производственной структуры управления.

#### **Портрет участников.**

**Наставник** – равнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник университета, колледжа.

#### **Наставляемый.**

**Вариант 1. Активный.** Проактивный студент колледжа, университета определившийся с выбором места и формы работы, готовый к

самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент университета, колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри СПО, ВО.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого.

Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Вариант взаимодействия «Работодатель – Будущий сотрудник»

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель модели наставничества: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи модели наставничества:

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
3. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
4. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
5. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
6. развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
- с активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение базы потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого педагога на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников СПО, ВО.

Область применения.

В колледже: проектная деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии в детский сад, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

### **Проект модели наставничества «Студент – Ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающегося профессионального образовательного учреждения и ученика общеобразовательной организации, при котором студент оказывает на дошкольника влияние, способствующее его профессиональному и личностному самоопределению, а также ценностно-смысловому наполнению как наставляемого, так и самого наставника.

Цель модели наставничества:

- формирование у дошкольника представлений о следующей ступени образования, связанной с получением школьного образования и будущей профессии;
- улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций наставника и наставляемого;
- появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития наставника и наставляемого;
- формирование устойчивого студенческого, школьного и дошкольного сообществ.

Задачи модели наставничества:

- поддержка и консультирование в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- сопровождение осознанного выбора дальнейших траекторий обучения;
- создание условий для развития гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и социальными партнерами.

Критерии отбора наставников.

Наставниками являются активные студенты, которые имеют сложившееся представление о получаемой специальности в рамках освоения междисциплинарных курсов, учебных и производственных практик, внеурочных мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества специальности;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу успешных выпускников.

### **Проект модели наставничества «Педагог – Студент»**

Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. «Педагог – Студент (группа студентов)» – это практика наставничества без отрыва от учебного процесса для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанная с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Цели модели наставничества:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров, обучающихся;
- адаптация в новом коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов,
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;

- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи модели наставничества:

- разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории;
- разнообразная деятельность: консультации, образовательные и (или) социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, волонтерство, интеграция в профессиональное сообщество.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет помощь на пути социализации, взросления, формирования индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В качестве наставника могут выступать различные педагоги: Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий студент. Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе.

Вариант 2. Пассивный студент. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни СПО, ВО, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Студент, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный студент. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад колледжа, региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни СПО, ВО (конкурсы, постановки, общественная деятельность, внеаудиторная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Студент с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Студент с ОВЗ или инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, испытывающий трудности с обучением и адаптацией в коллективе.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри модели «Педагог – Студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов:

- взаимодействие «Педагог – Неуспевающий студент», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытия его потенциала, создания условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоления дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «Педагог – Пассивный студент», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает руководитель группы.

- взаимодействие «Педагог – Одаренный студент», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать руководитель группы или педагог по направлению, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;



- взаимодействие «Педагог – Студент с ОВЗ или инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого обучающегося, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов студента, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает руководитель группы.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника с наставляемым, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, внеаудиторная работа, подготовка к мероприятиям сообщества колледжа, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в педагогическое сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы детского сада, СПО, ВО, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организаций, лояльность обучающихся и будущих выпускников к образовательному учреждению.

Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы:

- поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс);

- практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс.

Критерии отбора наставников:

- педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства;

- педагог, обладающий субъективной значимостью для студента (группы студентов);

- педагог, способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов);

- педагог, имеющий собственный профессиональный стиль педагогической деятельности.

Проблемы студента СПО, ВО, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке труда.

### **Ресурсное обеспечение**

Организация наставничества в детском саду, СПО, ВО предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Наставничество контролируют:

- администрация организаций-участников (детского сада, СПО, ВО, организаций-партнеров);

- кураторы;

- наставники-участники (на поздних этапах и частично).

Функции наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения наставничества, реализации кадровой политики;

- участие в осуществлении персонифицированного учета обучающихся и молодежи, участвующих в наставнических программах;

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества.

Кадровое обеспечение реализации наставничества.

Кадровое обеспечение реализации наставничества направлено на решение следующих задач:

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, высшего образования, соответствующих запросам наставляемых;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию системы наставничества и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ;

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки обучающихся и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации наставничества в рамках образовательной деятельности детского сада, СПО, ВО, предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли участников:

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

Наставляемым может стать любой студент, начинающий педагог, опытный педагог.

- Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников, педагоги и иные должностные лица ПОУ, сотрудники организаций-партнеров.

- Куратор – сотрудник детского сада, СПО, ВО, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами:

- базы наставляемых;
- базы наставников.

В задачи кураторов входит: сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Учебно-методическое обеспечение наставничества.

Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Учебно-методическое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- подбор методической литературы;
- подготовка методических рекомендаций по проведению анкетирования;
- разработка программ обучения наставников.

Материально-техническое обеспечение наставничества.

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база СПО, ВО, детского сада: кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, библиотеки, ЭОР, ЦОР и пр.

Этапы реализации программы наставничества.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

Подготовительная часть реализации Программы наставничества.

1 этап: Подготовка условий для запуска наставничества.

Основная часть реализации Программы наставничества.

2 этап: Формирование базы наставляемых.

3 этап: Формирование базы наставников.

4 этап: Отбор и обучение наставников.

5 этап: Формирование наставнических пар или групп.

6 этап: Организация работы наставнических пар или групп.

Завершающая, аналитико-обобщающая часть Программы наставничества.

7 этап: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации наставничества.

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всему наставничеству. Успех будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать кураторов, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации наставничества (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем молодых педагогов, опытных педагогов, студентов, выпускников, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая самооценка, буллинг, отсутствие мотивации и карьерных ожиданий,

подавленность неопределенных перспектив и ценностной дезориентации, сложности с восприятием и оценкой большого объема информации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: развитие компетенций, личностные характеристики, успехи. Для получения данных используются разные каналы: методики определения самооценки, уровня тревожности и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

### Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.
- студентов, мотивированных помочь сверстникам;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- представителей других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы наставничества;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах;

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику наставничество (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких надпрофессиональных навыков (soft skills)).

По окончании данной работы в детском саду должны быть сформированы три основные базы:

- база наставников - выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в детском саду плодотворную для развития педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущем наставничестве, так и в будущем.

Этап 4: Отбор и обучение наставников.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать.

1) Установление позитивных личных отношений с наставляемым.

Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого.

У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый наставник готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и другое по необходимости.

Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

2) Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых.

3) Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся –наставляемых разного возраста.

4) Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение. Структура обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества. Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо тем не менее делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и



педагогической подготовки. Так, наставнику-обучающемуся формы «Студент – Студент» стоит уделить большее внимание организационной составляющей; Педагогу-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы «Работодатель – Студент» рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность наставничества. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме, состоящей из трех частей:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации наставничества.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что наставничество предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему.

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию.

Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому. С этой целью можно применять ментальные карты, рабочие тетради и дневники успеха.

Обучение в процессе деятельности – это обучение эффективным коммуникациям. Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт.

Результатом этапа является отбор наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих.

Этап 5: Формирование наставнических пар или групп.

Основная задача этапа – сформировать пары «Наставник – Наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям, направлениям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения.

Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. В дальнейшем пары и группы могут меняться, в зависимости от потребностей и выполненных действий. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Для работы в парах и группах используются «Рабочие тетради», «Дневники успеха» и ментальные карты.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6: Организация работы наставнических пар или групп.

Задача – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого;
- итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

Результатом этого этапа станут подготовленные Программы работы наставнических пар или групп, готовых продолжить работу в рамках разработанных и согласованных Программ.

Этап 7: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества.

Задача этого этапа – подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации

практик наставничества и награждения лучших наставников. Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

Ожидаемые результаты реализации наставничества.

- снижены проблемы адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные;

- обеспечена информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

- улучшен психологический климат внутри педагогического коллектива, связанный с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

- выстроена продуктивная среда в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- разработаны наставнические программы, в том числе краткосрочные, и обеспечена возможность непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных наставнических программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечены в реализацию наставничества специалисты, имеющие высшее образование (либо среднее профессиональное образование), в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, высшего образования соответствующих запросам наставляемых

- вовлечены представители общественно-деловых объединений и социальных партнеров в реализацию наставничества и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В области достижений обучающихся:

- сформирован устойчивый интерес к выбранной специальности, желание продолжать обучение и работать в сфере образования;

- снижена конфликтность и развиты коммуникативные навыки, для горизонтального и вертикального социального движения;

- наметился рост мотивации и саморазвития;

- снижены показатели неуспеваемости обучающихся и отсутствие профессионального выгорания, наблюдается высокая активность в деятельности молодых педагогов;

- увеличено число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу выпускников.

В области совершенствования системы управления:

- улучшены показатели детского сада, СПО, ВО в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшен психологический климат в детском саду, СПО, ВО как среди обучающихся, так и в педагогическом коллективе, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- улучшены личные показатели эффективности педагогов и сотрудников, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечены дополнительные ресурсы в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между СПО, ВО, детским садом, потенциальному формированию сообщества выпускников;

- разработаны собственные продукты педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикации, методические разработки, дидактические материалы).

### **Мониторинг реализации наставничества**

Мониторинг наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации о деятельности в целом и (или) отдельных ее элементов, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) мониторинг качества реализации наставничества;
- 2) мониторинг влияния наставничества на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики результатов).

#### *Этап 1. Мониторинг качества реализации наставничества*

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи.

Мониторинг процесса реализации наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества наставничества. Оценка эффективности и полезности его как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

- контроль за процессом наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

- определение условий эффективного наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия;

- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования, т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника.

Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

Ожидаемые результаты.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент реализации проектов различной направленности;

- количество выпускников СПО, ВО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;

- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- количество обучающихся победителей и призёров, конкурсов, чемпионатов.

### *Этап 2. Мониторинг влияния на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар Наставник - Наставляемый.

Процесс мониторинга всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в наставничество и второй - по итогам прохождения. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи.

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников для наиболее эффективного формирования пар Наставник-Наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник - наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе».

Ожидаемые результаты.

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность начинающих педагогов и студентов в образовательный процесс;

- успеваемость студентов в ходе прохождения практики;

- сфера интересов начинающих педагогов и студентов;

- ведущая ролевая модель;

- уровень сформированности гибких навыков;

- субъективное переживание счастья;

- субъективная оценка состояния здоровья;

- уровень личностной тревожности;

- понимание собственного будущего и профессионального развития;

- эмоциональное состояние в работе и после нее;

- желание высокой успеваемости (для студентов) и качественных результатов в работе (для начинающих педагогов);

- уровень профессионального выгорания (для опытных педагогов);

- удовлетворенность профессией (для педагогов);

- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

- успешность (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в специальности или организации у наставляемого (для работодателей);



- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);

- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения наставничества для оценки эффективности наставнической работы выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в организации;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника наставничества критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- повышение уровня позитивного отношения к работе, учебе;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Заключение.

Наставничество представляет собой универсальную модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, профессионального взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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

Внедрение программ наставничества в тесном взаимодействии детского сада, СПО и ВО обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Система наставничества отражает новый этап в развитии сферы образования, решает важные кадровые проблемы, дает возможность студентам, начинающим педагогам не потерять интерес к профессии, остаться в ней, легко адаптироваться, опытным педагогам сохранить свои знания и передать их поколению, не испытать эмоционального выгорания и оставаться всегда в диапазоне «Увлеченный педагог». В системе представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в ДОО, СПО, ВО, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации моделей наставничества: «Студент – Студент», «Педагог – Педагог», «Работодатель – Студент», «Педагог – Студент», «Студент – Ученик». Система позволяет расширить границы взглядов и дает возможность педагогам найти свое профессиональное «ядро» в рамках самопознания и самоопределения.

Основная функция – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых

по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение на основе доверия и взаимообогащения.

### **Цели и задачи работы с молодыми специалистами**

Целью работы с молодыми педагогами является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого педагога в образовательный процесс, его активного участия в деятельности и развитии учреждения.

Работа с молодыми педагогами направлена на решение следующих задач:

- Адаптация молодых педагогов к требованиям учреждения и должности.
- Развитие молодых педагогов в профессиональной деятельности.
- Оценка потенциала молодых педагогов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными принципами работы с молодыми педагогами являются:

<b>Обязательность</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• проведение работы с каждым молодым педагогом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.</li></ul>
<b>Индивидуальность</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• выбор форм и видов работы с молодым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.</li></ul>
<b>Непрерывность</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• целенаправленный процесс адаптации и развития молодого педагога продолжается на протяжении 3 лет.</li></ul>
<b>Эффективность</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.</li></ul>

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

<b>Этап 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Адаптация молодого педагога (первые 6 месяцев работы в МАДОУ);</li></ul>
<b>Этап 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Профессиональное развитие молодого педагога; (до конца первого года работы в МАДОУ);</li></ul>
<b>Этап 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Развитие потенциала молодого педагога (второй и третий год работы в МАДОУ).</li></ul>

## **Этап 1. Адаптация молодого педагога**

**Цель этапа** - ознакомить молодого педагога с деятельностью МАДОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые шесть месяцев работы молодого педагога.

Работа с молодым педагогом на этапе адаптации строится по направлению:

- Введение в должность.

**Введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого педагога с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями наставника являются:

- Планирование педагогической деятельности молодого педагога;
- Консультирование молодого педагога по выполнению планов;
- Оказание всесторонней помощи молодому педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем.

Наставник совместно с молодым педагогом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого педагога (на 5 месяцев).

По результатам выполнения молодым педагогом индивидуального плана наставник совместно с молодым педагогом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 2) до конца первого года работы молодого педагога (на 6 месяцев). В то же время молодыми педагогами заполняется ментальная карта и ведется работа с рабочей тетрадью клуба «Путь к успеху».

**Оценка адаптации молодого педагога** проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого педагога осуществляется старшим воспитателем МАДОУ.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым педагогом (Приложение 3);
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого педагога (Приложение 4);
- Индивидуальный план адаптации молодого педагога;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого педагога.

Старший воспитатель совместно с наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого педагога и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого педагога оформляются в виде заключения об адаптации молодого педагога, где могут быть рекомендации, ответы на вопросы и др. (Приложение 5).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных материалах, на процедуру приглашены молодые педагоги.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого педагога;
- Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого педагога;
- При необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на просмотр, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения мониторинга помещаются в дело молодого педагога.

## **Этап 2. Профессиональное развитие молодого педагога**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого педагога, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся в течение 6 месяцев и по необходимости, по запросу.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 2) и может включать следующие формы:

- Самообучение;
- Кураторство;
- Участие в конкурсах;
- Участие в мероприятиях.

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого педагога осуществляется старшим воспитателем.

На процедуру мониторинга представляются следующие документы:

- Отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого педагога (Приложение 6);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого педагога (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого педагога.

Результаты мониторинга оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого педагога (Приложение 7).

В случае необходимости уточнения информации, на процедуру мониторинга может быть приглашен молодой педагог, если у него есть трудности, вопросы.

Собеседование с молодым педагогом по результатам мониторинга проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому педагогу результаты мониторинга и согласовывает дальнейшие действия, проводит беседу;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого педагога.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии, дает рекомендации.

Все материалы, представленные к мониторингу, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого педагога.

### **Этап 3. Развитие потенциала молодого педагога**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого педагога и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся на протяжении второго и третьего года работы в МАДОУ.

Наставник совместно с молодым педагогом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого педагога может быть откорректирован по инициативе наставника или самого педагога.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- Обучение;
- Самообучение;
- Участие в конкурсах;
- Участие в мероприятиях.

Мониторинг развития потенциала молодого педагога проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ мониторинга развития потенциала молодого педагога осуществляется старшим воспитателем.

На мониторинг представляются материалы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого педагога (с отметкой о выполнении);

Результаты мониторинга оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого педагога (Приложение 9).

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому педагогу результаты мониторинга;
- Обсуждает возможные перспективы развития педагога.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные к мониторингу и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого педагога.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Мероприятия по введению в МАДОУ</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Мероприятия по введению в должность</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие в мероприятиях, организованных МАДОУ</b>			
4.1.			
4.2.			
4.3.			
4.4.			
4.5.			
Молодой ПЕДАГОГ		_____ / _____	
Наставник		_____ / _____	
Старший воспитатель		_____ / _____	



**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального развития молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Самообразование</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Участие в мероприятиях, организованных МАДОУ</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Участие в конкурсах профессионального мастерства</b>			
3.1.			
3.2.			
	Молодой педагог	_____	
	Наставник	_____	
	Старший воспитатель	_____	
		_____	

**АНКЕТА**

1.	Ф.И.О.	
2.	Должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Наставник Коллеги по работе Администрация МАДОУ
		Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с наставником Взаимоотношения с администрацией МАДОУ
		Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
		Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Методические мероприятия, проводимые в МАДОУ Индивидуальные консультации Помощь наставника Другое
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	_____ _____ _____

Подпись/ расшифровка

« _____ » _____ 201 г.	
------------------------	--

**ОТЗЫВ**

**о результатах адаптации молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	<b>Обучаемость</b>	Высокая Средняя Низкая	
2.	<b>Умение планировать работу</b>	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое	
3.	<b>Ответственность за результаты работы</b>	Высокая Средняя Низкая	
4.	<b>Отношение к другим работникам</b>	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное	
5.	<b>Положение в коллективе</b>	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое	
Наставник « _____ » _____ 201 г.		_____	

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**об адаптации молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

<b>Результаты адаптации</b>	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

\* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил этического кодекса педагога	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого педагога с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Наставник	_____
Старший воспитатель	_____
С заключением ознакомлен	(подпись молодого педагога)
« ____ » _____ 201 г.	

**ОТЗЫВ**  
о результатах профессионального развития молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение Частичное соблюдение Несоблюдение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Качество выполнения работ	Высокое Среднее Низкое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Профессиональная компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Наставник			_____
«_____» _____ 201 г.			_____

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
о профессиональном развитии молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

<b>Оценка уровня профессионального развития</b>	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

\* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого педагога необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Наставник	_____
Старший воспитатель	_____
С заключением ознакомлен	_____ (подпись молодого педагога)
« ____ » _____ 201 г.	

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
развития потенциала молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Самообучение</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Обучение</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Участие в конкурсах профессионального мастерства</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие в мероприятиях, организованных МАДОУ</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>5. Участие в мероприятиях, организованных МО</b>			
5.1.			
5.2.			
	Наставник	_____	
	Старший воспитатель	_____	
	С заключением ознакомлен	_____ (Ф.И.О молодого педагога)	
	«_____» _____ 201 г.		

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
о развитии потенциала молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата поступления на работу)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	<b>Профессиональная компетентность</b>	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	<b>Организаторские способности</b>	Высокие Средние Низкие	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	<b>Способность к саморазвитию</b>	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	<b>Инициативность</b>	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	<b>Ответственность</b>	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>Оценка уровня потенциала</b>			
	Высокий		<input type="checkbox"/>
	Выше среднего		<input type="checkbox"/>
	Средний*		<input type="checkbox"/>
	Ниже среднего*		<input type="checkbox"/>
	Низкий*		<input type="checkbox"/>

\* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

<b>Рекомендации</b>	
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв	<input type="checkbox"/>
Наставник	_____
Старший воспитатель	_____
С заключением ознакомлен	_____
« _____ » _____ 201 г.	(подпись молодого педагога)



## **Термины и сокращения**

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях .

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Модель наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

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

Сообщество колледжа (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или преподавателей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

ПОО - Профессиональная образовательная организация.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в фонд целевого капитала колледжа пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников, желающих поддержать развитие ПОО. Средства фонда можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

ДОТ □ Дистанционные образовательные технологии

ППССЗ □ Программа подготовки специалистов среднего звена

РФ □ Российская Федерация

СПО □ Среднее профессиональное образование

ФГОС □ Федеральный государственный образовательный стандарт

SWOT □ Аналитический инструмент стратегического планирования



Отпечатано в типографии «РА»  
350059, г. Краснодар, ул. Уральская, 98  
Тел. 8 (901) 101 - 24 - 13  
E-mail: [info@okora.info](mailto:info@okora.info)  
[www.okora.info](http://www.okora.info)

Подписано в печать 26.07.2023 г.  
Формат 60x80 (1/16). Гарнитура Times New Roman  
Печать цифровая. Бумага мелованная 130 гр.  
Усл. печ. л. 6,33. Тираж 10 экземпляров.  
Заказ № 536



НЧОУ ДПО «Учебный центр»  
«Персонал-Ресурс»



**8–14**  
**ноября**  
**2023**



Анапа, курортный отель «Анапа Океан» 3\*

**IX МЕЖДУНАРОДНАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**

**«СОВРЕМЕННЫЕ ЦЕННОСТИ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
РЕАЛЬНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ»**

**СБОРНИК СТАТЕЙ**

IX МЕЖДУНАРОДНАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ  
**«СОВРЕМЕННЫЕ ЦЕННОСТИ ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ: РЕАЛЬНОСТИ И  
ПЕРСПЕКТИВЫ»**

8–14 ноября 2023 г.

IX INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE  
**«MODERN VALUES  
OF PRESCHOOL CHILDHOOD:  
REALITIES AND PROSPECTS»**

8–14 November 2023

НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс»  
Краснодар, 2023

УДК 373.2  
ББК 74.100  
П 27

П 31 «Современные ценности дошкольного образования: реальности и перспективы» IX международная научно-практическая конференция (2023, г. Анапа). Материалы IX международной научно-практической конференции «Современные ценности дошкольного образования: реальности и перспективы», 8–14 ноября 2023 г. — Краснодар: НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс», 2023. — 374 с.

ISBN 978-5-6046075-3-4 (НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс»)

IX МЕЖДУНАРОДНАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
**«СОВРЕМЕННЫЕ ЦЕННОСТИ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
РЕАЛЬНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ»**  
8–14 ноября 2023 г.

IX INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE  
**«MODERN VALUES  
OF PRESCHOOL CHILDHOOD:  
REALITIES AND PROSPECTS»**  
8–14 November 2023

Издатель: НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс»  
Адрес редакции: 350015, г. Краснодар,  
ул. Коммунаров/Головатого, 202/324. Тел./факс 8 (861) 255-17-94.

ISBN 978-5-6046075-3-4



# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВЫХ ПРОБЛЕМНО-ПОИСКОВЫХ СИТУАЦИЙ В ОБУЧЕНИИ ДОШКОЛЬНИКОВ ЗАНИМАТЕЛЬНОЙ МАТЕМАТИКЕ

**М.С. Варданян,**

заведующий МАДОУ МО

г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»,

**Л.Д. Тихонова,**

воспитатель МАДОУ МО

г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»,

**В.Г. Федотова,**

воспитатель МАДОУ МО

г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»

**Аннотация.** Авторы описывают использование игровых проблемно-поисковых ситуаций в обучении дошкольников занимательной математике, освещают результаты использования проблемно-практических ситуаций, их трудности, задачи и преимущества.

**Ключевые слова:** Использование игровых проблемно — поисковых ситуаций, игровая мотивировка, игровая проблемно-практическая ситуация, игровые роли, деловая игра.

## THE USE OF GAME PROBLEM-SEARCH SITUATIONS IN TEACHING PRESCHOOLERS ENTERTAINING MATHEMATICS

**M.S. Vardanyan,**

head of MADOU MO

Krasnodar «Kindergarten Center No. 231»,

**L.D. Tikhonova,**

educator of MADOU MO

Krasnodar «Center-kindergarten No. 231»,

**Fedotova V.G. Fedotova,**

educator of MADOU MO

Krasnodar «Center-kindergarten No. 231»

**Annotation.** The authors describe the use of game problem-search situations in teaching preschoolers entertaining mathematics, highlight the results of using problem-practical situations, their difficulties, tasks and advantages.

**Keywords:** The use of game problem-search situations, game motivation, game problem-practical situation, game roles, business game.

В. А. Сухомлинский писал: «В игре раскрывается перед детьми мир, раскрываются творческие способности личности. Без игры нет и не может быть полноценного умственного развития. Игра — это огромное светлое окно, через которое в духовный мир ребёнка вливается живительный поток представлений, понятий об окружающем мире. Игра — это искра, зажигающая огонёк пытливости и любознательности».

Проблема — реальное затруднение на пути к достижению и выполнению какой-либо деятельности. Проблемная ситуация — состояние умственного затруднения детей, вызванное недостаточностью ранее усвоенных ими знаний и способов деятельности для решения познавательной задачи, задания или учебной проблемы. Соответственно, проблемная ситуация — это такая ситуация, при которой субъект хочет решить трудные для него задачи, но ему не хватает данных, и он должен сам их искать.

В чём же суть проблемно — практической ситуации? Педагог знакомит детей с доступными им понятиями, терминами, знаками, символами, способами действий, с определённым логично построенным порядком выполнения действий, которые побуждают ребёнка применять имеющиеся у него знания в практической деятельности, использовать известные ему способы и приобретать новые для решения нестандартных заданий, рассматривать заданные условия с нескольких точек зрения, выдвигая разные пути их решения, рассуждая теоретически или действуя практически, или действуя практически.

Организация «деловой игры» или игровой проблемно — практической ситуации предполагает нарушение привычной организации образовательной познавательной деятельности, когда каждый ребёнок получает индивидуальное задание от педагога, выполняет его устно или на наглядном материале, при

этом использует те знания, которые он приобрёл в процессе обучения, вспоминает то, чему его научили и действует известными ему способами.

А педагог оценивает точность, правильность, аккуратность, быстроту выполнения задания.

Игровая проблемно-практическая ситуация создаёт препятствия или особые условия, которые не позволяют ребёнку привычным путём организовывать собственную деятельность. При этом ребёнок может идти двумя путями: практическим и теоретическим.

Игровые роли между детьми распределяются, как и во многих других играх, зависят от инициативы детей, их осведомлённости и гибкости мышления. Чаще всего лидером становятся активные и эрудированные дети, которые предлагают наибольшее количество вариантов, первыми «просчитывают» нерезультативный ход и отказываются от него. Словесное обсуждение, продумывание способа решения и его осуществление, позволяют и малоактивным детям с пользой для себя участвовать в этой «работе».

Общая ответственность за результат деятельности побуждает их помогать друг другу, контролировать действия партнёров и, при необходимости, корректировать их.

Игровая мотивировка поддерживает интерес детей на протяжении всего времени решения выхода из проблемной ситуации, создаёт положительный эмоциональный настрой. Чувство удовлетворения возникает и от совместной деятельности, и от правильного выхода из проблемной ситуации.

Результаты использования проблемно-практических ситуаций показали, что этот вид деятельности имеет свои достоинства:

- появления у детей понимания необходимости применения знаний при решении нестандартных практических ситуаций;
- приобретение детьми познавательного и практического опыта реализации поисковой деятельности;
- обработка алгоритма поискового поведения;
- приобретение познавательной информации не «про запас», а с целью регуляции игровых и учебно-практических действий;
- развитие эвристического мышления;
- исчезновение боязни ошибок;
- возможность прямого и игрового взаимообучения партнёров;
- возникновение «вкуса» к процессу познания.

Трудности использования игровых проблемно-практических ситуаций состоят в том, что дети недостаточно готовы к диалогу, к интеллектуально — познавательному общению со взрослыми и сверстниками, а взрослый должен обладать поистине виртуозным мастерством, чтобы опосредованно, без видимой опеки, выполняя определённую игровую роль, направлять поисковую деятельность детей, избегая авторитарного давления на них. Использование игровых проблемно-практических ситуаций в познавательном процессе не должно быть случайным. Каждая проблемно-практическая ситуация имеет своё место и время, определённый период изучения тех или иных тем, когда дети приобрели те или иные знания, овладели теми или иными способами действий и могут перенести их в нестандартные ситуации, использовать при решении практических коллизий, отказываясь от репродуктивной деятельности.

Благодаря проблемно-игровым ситуациям удаётся сконцентрировать внимание и привлечь интерес даже у самых несобранных детей дошкольного возраста. В начале их увлекают только игровые действия, а затем и то, чему учит та или иная игра.

Задачи создания проблемно-игровых ситуаций в образовательном процессе дошкольников:

- привлечь внимание ребенка, возбудить у него познавательный интерес и другие мотивы мыслительной деятельности;
- поставить его перед таким познавательным затруднением, продолжение которого активизировало бы мыслительную деятельность;
- помочь ему определить в познавательной задаче, вопросе, задании основную проблему и наметить план поиска путей выхода из возникшего затруднения;
- побудить ребенка к активной поисковой, экспериментальной деятельности;
- помочь ему определить и указать направление поиска наиболее рационального пути выхода из ситуации затруднения.

В системе дошкольного образования проблемно-игровые ситуации как форма образовательного процесса в детском саду занимает особое место. Они направлены на развитие мышления дошкольника, их коммуникативности, поэтому в основе этого лежит общение детей между собой, со взрослым, а взрослые, в свою очередь, могут дать благоприятную основу для реализации этого.

Плюсы проблемно-игровых ситуаций:

- Педагог является равноправным партнером;



- Дети самостоятельны и инициативны;
- Дети сами открывают новые знания и способы действия;
- Дети обсуждают проблему, находят пути ее решения;
- Дети договариваются, общаются.

Применение проблемно-игровых ситуаций в дошкольной организации способствует реализации потребности детей в познании, а также формированию коммуникативных навыков у дошкольников.

Игровая ситуация поддерживает интерес детей на протяжении всего времени совместной деятельности, создает положительный эмоциональный настрой; итогом становится появление чувства удовлетворения от выбора правильного решения. Педагог должен обладать поистине виртуозным мастерством, чтобы без видимой опеки, выполняя определенную игровую роль, направлять поисковую деятельность детей, избегая авторитарного давления на них. Только в этом случае использование игровых проблемно — практических ситуаций даст желаемый результат.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ .....</b>	<b>5</b>
К. К. Авазмуратова, воспитатель дошкольного образования Государственное учреждение образования «Детский сад № 7 г. Ошмяны»	
<b>FEATURES OF USING MODERN PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES IN THE EDUCATIONAL PROCESS. ....</b>	<b>5</b>
K. K. Avazmuratova, preschool teacher State educational institution «Kindergarten № 7 in Oshmyany»	
<b>ВАРИАТИВНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ В РАМКАХ КАЛЕНДАРНОГО ПЛАНА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ .....</b>	<b>8</b>
Н. В. Адонина МДОБУ детский сад № 24 МО Кореновский район	
<b>VARIABLE FORMS OF ORGANIZING AND CONDUCTING EVENTS WITHIN THE CALENDAR PLAN EDUCATIONAL WORK .....</b>	<b>8</b>
N. V. Adonina MDOBU kindergarten № 24 Municipal district Korenovsky district	
<b>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ — РАЗВИВАЮЩАЯ КНИГА SMART-BOOK .....</b>	<b>11</b>
Н. Б. Антонова, Е. Г. Луценко Государственное дошкольное бюджетное образовательное учреждение детский сад № 25 Центрального Района Санкт-Петербурга	
<b>MODERN TECHNOLOGIES — EDUCATIONAL BOOK SMART-BOOK .....</b>	<b>11</b>
N. B. Antonova, E. G. Lutsenko Gosudarstvennoye doshkol'noye byudzhethnoye obrazovatel'noye uchrezhdeniye detskiy sad № 25 Tsentral'nogo Rayona Sankt-Peterburga	
<b>«МЫ МЕЧТАЕМ В ЗВЕЗДНЫЙ КОСМОС ПОЛЕТЕТЬ...» КОНСПЕКТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДЕТЬМИ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА (6–7 ЛЕТ) ....</b>	<b>13</b>
О. В. Артамонова, воспитатель Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 3 муниципального образования Каневской район	
<b>«WE DREAM OF FLYING INTO STARRY SPACE...» SUMMARY OF EDUCATIONAL ACTIVITIES WITH PRESCHOOL CHILDREN (6–7 YEARS) .....</b>	<b>13</b>
O. V. Artamonova, Teacher Municipal budgetary preschool educational institution kindergarten № 3 of the municipal formation Kanevsky district	
<b>СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ РЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ. ТЕХНОЛОГИЯ ВИММЕЛЬБУХА — СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ РЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНИКА .....</b>	<b>15</b>
О. В. Афанасьева, старший воспитатель, А. А. Королева, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр — детский сад № 100»	
<b>MODERN APPROACH TO ORGANIZING THE SPEECH DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILDREN WIMMELBOOK TECHNOLOGY — A MODERN APPROACH TO ORGANIZING THE SPEECH DEVELOPMENT OF A PRESCHOOLER .....</b>	<b>15</b>
O. V. Afanasyeva, senior teacher, A. A. Koroleva, teacher MADOU MO Krasnodar «Center — kindergarten № 100»	

<b>QUEST TECHNOLOGY AS A FORM OF INTEGRATION OF EDUCATIONAL AREAS IN PRESCHOOL.....</b>	<b>43</b>
N. V. Borovik Private secondary school «Alternative», Krasnodar city	
<b>РОЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА И ВОСПИТАТЕЛЯ .....</b>	<b>49</b>
Е. А. Братанич, Т. К. Бзик Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования г. Краснодар «Детский сад № 139»	
<b>THE ROLE OF INTERACTION BETWEEN THE WORK OF A TEACHER-DEFECTOLOGIST AND AN EDUCATOR .....</b>	<b>49</b>
E. A. Bratanich, T. K. Bzik Municipal budgetary preschool educational institution of the municipal formation of Krasnodar «Kindergarten № 139»	
<b>ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В ПРОЦЕССЕ ПРИОБЩЕНИЯ К РОДНОМУ ЯЗЫКУ .....</b>	<b>50</b>
И. В. Быкова, Н. В. Войтович, Государственное учреждение образования «Детский сад № 13 г. Могилева», г. Могилев, Республика Беларусь, e-mail: detskisad13by@yandex.by	
<b>FORMATION OF THE FOUNDATIONS OF CIVIL AND PATRIOTIC CULTURE OF PRESCHOOL CHILDREN IN THE PROCESS OF FAMILIARIZATION WITH THEIR NATIVE LANGUAGE .....</b>	<b>50</b>
I. V. Bykova, N. V. Voitovich, State Educational Institution «Kindergarten № 13 of Mogilev», Mogilev, Republic of Belarus	
<b>БУДЬ ДОСТОИН ПАМЯТИ ВЕЛИКИХ ПРЕДКОВ.....</b>	<b>53</b>
В. В. Быстрова, старший воспитатель МАДОУ детский сад «Светлячок», р. п. Ветлужский	
<b>BE WORTHY OF THE MEMORY OF GREAT ANCESTORS.....</b>	<b>53</b>
V. V. Bystrova, Senior teacher children's preschool educational institution Kindergarten «Svetlyachok», Vetluzhsky	
<b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВЫХ ПРОБЛЕМНО-ПОИСКОВЫХ СИТУАЦИЙ В ОБУЧЕНИИ ДОШКОЛЬНИКОВ ЗАНИМАТЕЛЬНОЙ МАТЕМАТИКЕ .....</b>	<b>56</b>
М.С. Варданян, заведующий МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231», Л.Д. Тихонова, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231», В.Г. Федотова, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»	
<b>THE USE OF GAME PROBLEM–SEARCH SITUATIONS IN TEACHING PRESCHOOLERS ENTERTAINING MATHEMATICS .....</b>	<b>56</b>
M.S. Vardanyan, head of MADOU MO Krasnodar «Kindergarten Center No. 231», L.D. Tikhonova, educator of MADOU MO Krasnodar «Center-kindergarten No. 231», Fedotova V.G. Fedotova, educator of MADOU MO Krasnodar «Center-kindergarten No. 231»	
<b>НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММОЙ.....</b>	<b>59</b>
Т. О. Васильева, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка — детский сад № 49 «Березка» муниципального образования город Новороссийск	

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Негосударственное образовательное частное учреждение

дополнительного профессионального образования

«Краснодарский многопрофильный институт

дополнительного образования»

## УДОСТОВЕРЕНИЕ

О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

**231201571818**

Документ о квалификации

Регистрационный номер

07-2/2009-23

Город

Краснодар

Дата выдачи

20 сентября 2023 года

Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что

**ТИХОНОВА  
Лилия Давидовна**

в период с 04.09.2023г. по 20.09.2023г.

прошел(а) повышение квалификации в (на)

**НОЧУ ДПО**

«Краснодарский многопрофильный институт  
дополнительного образования»

по дополнительной профессиональной программе

**Организация воспитательного процесса в ДОО в  
соответствии с ФОП ДО**

в объеме

**72 часа**



Руководитель

Секретарь

К. А. Литвинов

Е. Б. Новикова

# УДОСТОВЕРЕНИЕ

о повышении квалификации

**Тихонова Лилия Давидовна**

ООО "Центр инновационного образования и воспитания"

Образовательная программа включена в информационную базу образовательных программ ДПО для педагогических работников, реализуемую при поддержке Минобрнауки России.


Город Саратов.  
Дата выдачи: 05 06 2023

463-2558755

Прошел(ла) обучение по программе повышения квалификации

"Основы обеспечения информационной безопасности детей" в объеме 36 часов.

Генеральный директор  


 **ЕДИНЬИЙ УРОК**  
КАЛЕНДАРЬ, МЕТОДИКИ, МАТЕРИАЛЫ