



**МБУ ДО «Волосовский ЦИТ»
Муниципальная методическая служба**



МЕТОДИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

**Методические материалы участников муниципальной
научно-практической конференции
«Наставничество как форма профессионального
педагогического развития современных компетенций»**

Волосово

2025 г.

Оглавление

«НАВИГАТОР УСПЕХА: ЭФФЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ И ПРАКТИКИ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ» Михайлова Ирина Николаевна Ленинградская область, Волосовский район, д. Бегуницы.....	3
ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ДЕТСКОГО САДА И МУЗЕЯ -УСАДЬБЫ Н.К.РЕРИХА Скороходова Е.В., Радостева Ю.М., д. Извара, Россия.....	7
ОПЫТ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ В ДОУ Федорова В.О., г. Волосово, Россия.....	12
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДО Каптюг В.А., д. Большая Вруда, Россия	17
ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ Парфёнова Е.Ю., г. Волосово, Россия	21
ШКОЛЬНЫЙ ИСТОРИКО-КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ «ИЗВАРА» КАК ЦЕНТР ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ Комбаров Ю.Н., д. Извара, Россия.....	27
МОДЕЛЬ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА «СОДРУЖЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛОВ» Авторы: Поливара Татьяна Викторовна, Белякова Олеся Николаевна - учителя начальных классов МОУ «Волосовская СОШ №2 г. Волосово	30
ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ Автор: старший методист ММС Панова Жанна Викторовна г. Волосово Ленинградская область	34
«РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ДОШКОЛЬНИКОВ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕТРАДИЦИОННЫХ ТЕХНИК ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» Воронцова А.К., д.Рабитицы, Россия	37

«НАВИГАТОР УСПЕХА: ЭФФЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ И ПРАКТИКИ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»

Михайлова Ирина Николаевна
Ленинградская область,
Волосовский район, д. Бегуницы

Аннотация

Статья рассматривает современные эффективные практики наставничества в дошкольном образовании, направленные на поддержку и профессиональное развитие молодых педагогов. Содержит в себе **ключевые аспекты** наставнической деятельности, такие как передача опыта, профессиональная адаптация, психологическая поддержка и использование эффективных практик, современных подходов педагогической помощи.

Введение

Наставничество — это система взаимоотношений, при которой опытный педагог делится своим опытом и знаниями с менее опытным коллегой. Этот процесс направлен на передачу практических навыков, повышение квалификации и обеспечение успешной адаптации новичка в коллективе. В контексте работы в детском саду наставничество приобретает особую важность, поскольку от профессионализма педагога зависят развитие и благополучие детей.

Актуальность (постановка проблемы)

Современные требования к качеству образования предъявляют высокие стандарты к профессиональным качествам педагогов, особенно тех, кто работает с детьми дошкольного возраста. Однако молодые педагоги часто сталкиваются с рядом трудностей при вступлении в профессию. Недостаток опыта, неуверенность в собственных силах и отсутствие четкого понимания особенностей работы с детьми могут привести к снижению эффективности их труда и ухудшению общего уровня подготовки воспитанников.

Одной из ключевых проблем является отсутствие эффективной системы наставничества, которая могла бы обеспечить молодым педагогам необходимую поддержку и помощь в первые годы работы. Традиционные формы наставничества зачастую ограничиваются формальными инструктажами и поверхностным контролем, что не позволяет в полной мере раскрыть потенциал начинающих педагогов.

Кроме того, недостаток мотивации и профессиональной уверенности у молодых педагогов может негативно сказаться на их дальнейшем карьерном пути. Многие из них покидают профессию уже спустя несколько лет, а то и месяцев работы, что создает дефицит кадров и снижает общий уровень профессионализма в сфере дошкольного образования.

Таким образом, возникает необходимость разработки и внедрения современных эффективных практик наставничества, которые смогут обеспечить комплексную поддержку молодым педагогам, способствовать их профессиональному росту и повышению качества их работы в детском саду.

Цель

обеспечение эффективной адаптации к профессиональной деятельности начинающих педагогов в детском саду.

Задачи:

Современные эффективные практики наставничества позволяют решать ряд важных задач, среди которых:

- ✓ Поддержка молодых специалистов
- ✓ Передача опыта и знаний
- ✓ Повышение квалификации педагогов
- ✓ Развитие культуры наставничества
- ✓ Обеспечение преемственности поколений
- ✓ Индивидуализация подхода к обучению детей

Практическая работа

В современных условиях система наставничества играет ключевую роль в профессиональной адаптации и росте молодых педагогов. Наставничество помогает начинающим педагогам преодолеть барьеры, связанные с отсутствием опыта, развить профессиональные навыки и уверенно входить в рабочий ритм. Когда речь идет о работе на одной группе в детском саду, наставничество становится еще более значимым, ведь от слаженности команды педагогов зависит комфорт и развитие детей.

В своей работе по эффективному использованию новейших практик наставничества, мы используем модель «педагог- педагог», где важное место отводится формату индивидуального сопровождения (коучинг) - это современная форма наставничества, предполагающая партнерство между опытным наставником и молодым педагогом. Основная цель коучинга — помочь подопечному раскрыть свой потенциал и достичь профессиональных целей.

В рамках данного формата в работе по наставничеству мы применяем современные и инновационные практики сотрудничества, которые дают возможность использования различных методических подходов в наставнической деятельности, они направлены на максимальную эффективность совершенствования профессионального развития молодого педагога.

Исходя из опыта профессиональной деятельности по наставничеству мы передаем знания и практические умения молодым педагогам через:

- *Индивидуализированный подход, который подразумевает* проведение диалога с молодым педагогом, чтобы узнать его интересы, предпочтения и ожидания от работы. На основе полученной информации создается план наставничества, ориентированный на конкретный профессиональный интерес молодого педагога.

- *Совместное планирование и проведение занятий*, где молодой педагог разрабатывает конспект по определенной теме занятия. Наставник помогает ему структурировать занятие, добавляет элементы интерактивности и предлагает идеи для вовлечения детей в процесс. Во время занятия наставник находится рядом, готовый подсказать в случае необходимости, а после проводит детальный разбор, выделяя неудачные моменты и предлагая улучшения.

- *Использование современных технологий*, этот подход даёт возможность наставнику и молодому педагогу использовать современные приложения и мессенджеры для составления расписания занятий, обмена файлами и сообщениями. Это облегчает координацию действий и позволяет всегда оставаться на связи, независимо от местоположения.

- *Коллаборативные проекты*, которые включает разработку совместных занятий по новой теме, создание интерактивных методических пособий, проведение мастер-класса по использованию игровых методик, организация совместного внеклассного мероприятия, внедрение исследовательских проектов по педагогическим инновациям, участие в педагогических конкурсах.

Основные результаты наставнической деятельности

В ходе наставнической деятельности мы проводим анализ работы по применению современных и инновационных практик, который показал, что все применяемые в рамках

нашего формата работы по наставничеству методические подходы дали возможность молодому педагогу:

- получить практические знания и умения, необходимые для успешной работы с детьми. Под руководством опытного коллеги педагог научился грамотно планировать занятия, организовывать досуг детей, проводить воспитательные мероприятия.
- найти подход к каждому ребенку, учитывая индивидуальные особенности характера и темперамента, что способствовало созданию благоприятной атмосферы в группе.
- освоить методы эффективного общения с детьми, коллегами и родителями, что значительно улучшило качество образовательной деятельности.
- осознать свою роль в образовательном процессе и сформировать профессиональное самосознание. Это важно для дальнейшей карьеры и личностного роста.
- создать положительную динамику в развитии детей группы.
- объективно оценивать свои достижения и выявлять области, требующие дополнительного внимания и улучшения.
- приобрести уверенность в своих силах и перейти к самостоятельной работе.

Выводы

В результате опыта работы наставника и молодого педагога можно сделать следующие выводы, что:

- ✓ Наставническая модель показывает себя как эффективный способ адаптации к новой рабочей среде.
- ✓ Индивидуальная поддержка со стороны наставника позволяет учитывать личные особенности молодого специалиста, что способствует успешному включению в работу и ускоренному освоению необходимых компетенций.
- ✓ Наставничество способствует быстрому профессиональному росту педагога, что помогает избежать распространенных ошибок и быстрее достичь хороших результатов в работе, а также укреплению внутрикорпоративной культуры, создает атмосферу взаимоподдержки и сотрудничества, что положительно влияет на общий климат в коллективе
- ✓ Взаимодействие между опытными и молодыми специалистами стимулирует внедрение новых идей и методик в образовательный процесс. Молодые педагоги часто привносят свежие идеи, а опытные наставники помогают адаптировать их к условиям конкретного мероприятия.
- ✓ Удовлетворенность молодых педагогов своей профессией повышается благодаря поддержке наставников, что снижает уровень стресса и эмоционального выгорания, характерного для новичков.
- ✓ Эффективная адаптация и обучение молодых педагогов ведут к улучшению образовательных результатов детей, поскольку более компетентные педагоги способны лучше организовать учебный процесс и создать комфортные условия для развития ребенка.
- ✓ Важную роль играет регулярная обратная связь от наставников, позволяющая молодым специалистам корректировать свои действия и развиваться в правильном направлении.
- ✓ Наставничество является одним из ключевых элементов непрерывного совершенствования системы дошкольного образования, обеспечивая преемственность поколений и передачу лучших практик.

Таким образом, использование эффективных моделей и практик по наставничеству в дошкольном образовательном учреждении имеет значительные преимущества как для молодых педагогов, так и для всего учреждения в целом, способствуя повышению качества образования и улучшению условий для всестороннего развития детей

Список литературы

1. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // <https://elar.urfu.ru/handle/10995/55248> Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010 № 6 С. 142-151.
2. Бакланова Н.К. "Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого специалиста" // https://kriro.ru/wp-content/uploads/2022/05/labunskaya_nl.pdf Вопросы психологии. 2015. № 3.
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования https://www.vestnik-pi.ru/ru/2022_2_2 / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
4. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату <https://ipk19.ru/metodicheskiy-arsenal/2024/Chernousova%20nastavhich.pdf> / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022 - №8. - С.27-29.

Сведение об авторе:

Михайлова Ирина Николаевна

МДОУ «Детский сад №12 комбинированного вида»

Воспитатель, высшая категория

893133035374

Irinam1902@mail.ru

ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ДЕТСКОГО САДА И МУЗЕЯ -УСАДЬБЫ Н.К.РЕРИХА

Скореходова Е.В., Радостева Ю.М., д. Извара, Россия

Аннотация: Статья посвящена проблеме использования музейной педагогики в детском образовательном учреждении, сотрудничеству с родителями, созданию мини-музея, воспитанию нравственных чувств, развитию патриотического воспитания и объединению духовных интересов.

Ключевые слова: музейная педагогика, мини-музей, инновационные методы и формы, экспонаты, музееведение.

Наше учреждение расположено на территории Рабетицкого сельского поселения, Волосовского района, Ленинградской области, где жил и работал гениальный художник, мыслитель, учёный Н.К. Рерих. Здесь находится музей – усадьба знаменитого художника с многочисленными историческими постройками, большим парком, чистыми родниками.

В современном мире дети, имея общие представления о стране, гимне и гербе, не имеют достаточных знаний о родном крае. Так как мы живём в таком уникальном и известном месте, со своим богатым прошлым, то нужно обязательно уже с детского возраста прививать любовь к своей малой Родине, развивать интерес к изучению истории родного края, творчеству Н.К. Рериха. Другими словами: делать упор в образовательной деятельности на формирование социальных, нравственных, патриотических чувств у детей.

Начиная работать в данном направлении, мы столкнулись с подобной проблемой, что наши воспитанники действительно мало знают о своей деревне, о её историческом прошлом, о знаменитых предках, которые прославили наш край. Перед нами встал вопрос: «Как заинтересовать детей, как вызвать у них чувство сопричастности к настоящему своей малой Родины, как вырастить патриотов?» Для решения данного вопроса мы провели анкетирование среди родителей на тему: «Выявления уровня родительской компетентности в вопросах патриотического воспитания и потребности в приобщении детей к культурному наследию родной деревни» и выяснили, что большая часть воспитанников детского сада и родителей ни разу не была в музее, не все знают историю усадьбы. Это и послужило толчком начала нашей работы по преемственности детского сада и музея – усадьбы Н.К.Рериха.

Актуальность данной темы на современном этапе очевидна, поскольку в условиях внедрения ФГОС и ФОП ДО одной из основных задач дошкольного образовательного учреждения на сегодняшний день является нравственно-патриотическое воспитание детей.

Патриотическое воспитание ребёнка – это сложный педагогический процесс, в основе которого лежит развитие нравственных чувств, выражающихся в сформированности чувства любви к родной природе, родному дому и семье, истории и культуре родной страны.

Неоценимую помощь в нравственно-патриотическом воспитании оказывает музейная педагогика. Именно музейная педагогика – помощник в решении воспитания культурной личности ребенка, она помогает заложить нравственные основы, учит правилам общения, развивает творческий потенциал ребёнка.

Цель работы – формирование патриотического начала у детей дошкольного возраста через приобщение к культурному наследию родного края посредством музейной педагогики.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие **задачи**:

- познакомить детей с историей усадьбы и творчеством Н.К. Рериха;
- развивать познавательные способности;
- формировать проектно-исследовательские компетенции;
- воспитывать у детей бережное отношение к достопримечательностям, культуре, природе родного края;
- воспитывать чувства гордости за своих земляков, ответственности за всё, что происходит в деревне, сопричастности к этому.

Наш детский сад уже не первый год ведёт работу по преемственности с музеем – усадьбой Н.К.Рериха. Перед каждым новым учебным годом между администрацией музея и МДОУ «Детский сад № 22» заключается договор о сотрудничестве.

Работа ведётся на основании программ и планов: «Программа занятий с детьми в Музее-усадьбе Н. К. Рериха», «Приобщение детей к истокам русской народной культуры» Князевой О. Л., «Музей и дети» Л.В. Пантелеевой., план работы совместной деятельности Музея – усадьбы и ДОУ, перспективный план работы по патриотическому воспитанию детей старшего дошкольного возраста через изучение культурного наследия родного края посредством музейной педагогики

Основные этапы работы:

I этап – организационно-подготовительный:

- выявление проблемы, постановка целей и задач;
- подбор программно – методического обеспечения для реализации поставленных задач;
- определение уровня развития нравственно-патриотического воспитания дошкольников;
- обсуждение с руководством музея – усадьбы Н.К. Рериха вопросов о сотрудничестве на предстоящий год и составление плана работы совместной деятельности;
- формирование банка данных об уровне родительской компетентности в вопросах обозначенной темы.

II этап - практический:

Одна из главных форм работы по музейной педагогике – это создание мини-музея в образовательном учреждении, которая является первой ступенью приобщения ребенка к музейной педагогике.

Работа по созданию мини-музея начиналась с чтения литературы, из которой мы почерпнули много полезной информации и поняли, что «мини-музей» – это не просто выставка старины и прошлого, но и действующее звено непрерывной образовательной деятельности. Эффективность всей работы в мини-музее зависит от удачного расположения и привлекательности экспонатов, от возможности рассказчика-экскурсовода заинтересовать посетителей-слушателей.

Наши родители активно включились в творческий процесс и оказали помощь в создании на базе нашего детского сада мини – музея на тему: «Русская изба». Так же большой интерес у детей и родителей вызвала работа по созданию таких мини - экспозиций как: «Семейная реликвия», «Семейное древо моей семьи», «Старинные предметы быта», «Посуда» и др.

Совместно с родителями дети подбирали экспонаты, изготавливали их своими руками, что способствовало стимулированию познавательной активности детей, сблизило родителей и детей, сделав их настоящими партнерами.

Экспонаты в мини – музее доступны непосредственному восприятию детей. У детей формируется способность любоваться, наслаждаться экспонатами. Срок экспозиции не ограничивается одним днем, и дети могут самостоятельно познакомиться с понравившимися экспонатами и пригласить детей из других групп.

Значимость мини-музея достаточно высока, так как здесь дети не только рассматривают книги и репродукции, знакомятся с подлинными предметами и вещами, но и сами рассказывают истории, задают вопросы, размышляют, беседуют.

Благодаря совместной работе с родителями над проектом «Воспитание патриотизма у дошкольников средствами музейной педагогики» в нашей группе появился патриотический уголок «Моя большая и малая Родина». В этом уголке мы собрали разнообразный демонстрационный материал, художественную литературу, дидактические игры, фото-материал о нашей стране России, о своей малой Родине – Извара. Дети вместе с воспитателями и родителями проделали кропотливую работу и собрали альбом с фотографиями достопримечательностей нашей деревни, составили рассказы об истории этих мест. Собрали фото – альбом с фотографиями семьи художника Н.К.Рериха. Составили план – схему нашей деревни, на которой мы с детьми проложили маршруты от дома воспитанников до детского сада и от детского сада до музея – усадьбы Н.К. Рериха, в который мы ходим на занятия, экскурсии. И ещё много интересного материала, который доступен для изучения детьми.

Для более детального и углубленного самостоятельного знакомства родителей с деревней Извара, её историей, и непосредственно с творчеством Николая Константиновича Рериха, мы разработали онлайн карту-схему https://www.google.com/maps/d/edit?mid=1XOWLvywcl2pg_5QfVKT2Tcg4IILQpf8&usp=sharing и QR-код маршрута по деревне Извара.

На базе музея – усадьбы Н.К.Рериха, сотрудники организуют и проводят для дошкольников увлекательные занятия с музейными предметами, экскурсии, проектная деятельность, досуги, праздники, квесты и т.д. Совместная работа дошкольного учреждения и музея-усадьбы нацелена не только на получение воспитанниками обширных знаний об истории малой Родины, но и на включение детей в собственный исследовательский поиск.

Во время знакомства с историей парка музея-усадьбы воспитанники детского сада учатся анализировать, синтезировать, классифицировать информацию, используя возможности всех доступных источников. Сотрудники музея совместно с воспитателями разработали такие проекты как: «Красная книга растений и животных моей деревни». Дети совместно с родителями подбирали материал о растениях, насекомых нашего поселения, которые внесены в «Красную книгу». Такую информацию в своё время начал собирать Николай Константинович. Собирая материал для «Красной книги» о растениях и животных современности, родители и дети пришли к выводу о необходимости бережного отношения ко всему окружающему.

Ещё одна из достопримечательностей музея-усадьбы Н.К. Рериха - это чистейший пруд, который питают родники, коих здесь множество. Вероятно, поэтому ещё в самом начале XX века здесь была построена и сохранилась до сегодняшних дней кирпично-каменная постройка – Форелевая башня, где во времена Николая Константиновича разводили форель.

Нельзя оставить без внимания ещё один не маловажный объект, который находится рядом с музеем – усадьбой, это Культурный Центр «Извара 15», действующий с 2019 года. В октябре 2024 года произошло важное событие посвящённое празднованию 150 - летия великого творца Н.К.Рериха – открытие памятника. Для ребят подготовительной группы была организована и проведена экскурсия к памятнику.

В рамках детского праздника «День рождения улицы Н. К. Рериха». Для посетителей представили репродукции картин Н. К. Рериха: «Величественные Гималаи», «Настасья Микулична», «Странник Светлого Града» другие. Многие воспитанники нашего детского сада вместе с родителями посетили это мероприятие.

III этап - заключительный:

- анализ достижения целей и полученных результатов;
- обобщение и распространение опыта работы;
- планирование работы на будущее.

С большой радостью, хочется отметить, что планомерная, систематическая работа по патриотическому воспитанию детей дала положительный результат, который был выявлен в результате сравнительного анализа показателей на начало и конец года.

У детей наблюдается живой интерес к своей малой Родине (знают название своего посёлка, называют адрес), к истории родного края (называют и узнают достопримечательности села), знают, кто такой Н.К. Рерих и чем он занимался, проявляют интерес к посещению музея, демонстрируют знание правил поведения в помещении музея, на территории парка и умение придерживаться их, а также проводимая работа позволила повысить уровень развития речи детей (начинают точно и правильно использовать слова, обозначающие предметы быта и явления природы, задавать вопросы). Наблюдения показали, что дети с большим удовольствием делятся впечатлениями о своем отношении к окружающему в рисунках, аппликациях, поделках.

Проведённая работа показала, что творчество Н.К. Рериха доступно и понятно детям – дошкольникам. Знакомство с его наследием имеет большое значение для нравственного и патриотического воспитания, для развития творческих способностей. Благодаря тесной связи с родителями нам удалось повысить их компетентность в данном вопросе, что позволило улучшить качество образовательного процесса по патриотическому воспитанию детей. На сегодняшний день мы обладаем немалым объёмом материала, собранным совместными усилиями, который помогает нам идти к общей цели: вырастить из наших детей настоящих патриотов своей страны. И в наших планах на будущее на основании этого материала и имеющегося опыта работы в данном направлении разработать свою программу по изучению истории своей малой Родины: «Сокровища Извары».

Для закрепления и расширения уже полученных знаний, требуется проведение дальнейшей работы с детьми в этом направлении, а также включения новых форм работы с родителями, поиска новых социальных партнёров. На следующий год мы планируем дополнительно начать работу по преемственности с КОЦ «Извара 15».

Опыт работы по преемственности показывает, что совместная деятельность музея и детского сада помогает объединять духовные интересы с интересами детей и воспитывать патриотические чувства у дошкольников через приобщение к культурному наследию родного края посредством музейной педагогики.

Список литературы

1. Барутчева Е. «Хочешь пойдем с тобой в музей». - ж. «Дошкольное воспитание» №5, 2006.
2. Винниченко В. «Ребенок в пространстве музея». – ж. «Дошкольное воспитание» № 5, 2009.
3. Герасимова З. «Духовно – нравственное воспитание детей через приобщение их к истории родного края». - ж. «Дошкольное воспитание» № 12, 2001.
4. Добрынина Н. «Первый в жизни музей». - ж. «Дошкольное воспитание» № 6, 2010.
5. Князева О.Л., Маханева М.Д. «Приобщение детей к истокам русской народной культуры»: Программно-методическое пособие. – СПб.: Детство – Пресс, 2002.
6. Морозова А.Н., Мельникова О.В. «Музейная педагогика». – М.: Сфера, 2006.
7. Пантелеева Л.В. «Музей и дети», Изд. дом «Карапуз», Москва 2000г.
8. Педагогический коллектив МДОУ «Детский сад №22» «Основная общеобразовательная программа дошкольного образовательного учреждения» разработанная на примере ОО программы ДО «От рождения до школы по ФГОС» под ред. Н.Е. Вераксы., 2015.
9. Соколова Л.В. «Воспитание ребенка в русских традициях». – М.: Айрис – Пресс, 2003.
10. Тихонова О.Г. «Дошкольнику о музейной культуре». – М.: АРКТИ, 2006.

Данные об авторах:

Скороходова Екатерина Васильевна, Радостева Юлия Михайловна
Место работы: МДОУ «Детский сад № 22»
Должность: воспитатели высшей категории

тел: 8 911 002-44-31

эл.почта: katuha.skorhodova@yandex.ru

тел: 8 951 666-71-12

эл.почта: radostevay@bk.ru

ОПЫТ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ В ДООУ

Федорова В.О., г. Волосово, Россия

Аннотация. В статье представлен опыт работы методического сопровождения деятельности воспитателя с молодым педагогом в дошкольном образовательном учреждении, основанный на традиционном подходе.

Ключевые слова: наставник, молодой специалист, система наставничества, наставничество, поддержка молодых педагогов.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых специалистов на активность и творчество в работе, как и почему становятся наставниками.

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них еще нет практических знаний и не всегда есть понимание, как выстроить работу. Исправить ситуацию помогает наставничество.

В нашем учреждении на протяжении длительного времени используется система наставничества по форме «Педагог-педагог». За последние 5 лет в систему наставничества в разное время были включены 7 молодых педагогов и 4 педагога наставника, на данный момент у нас 2 молодых педагога, за каждым закреплен наставник.

В детском саду реализуется «Программа работы с молодыми специалистами» сроком на три года.

Цель: Создание в ДООУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. использовать эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником;
4. приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДООУ.

Хочется отметить, что молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Чтобы этого не происходило в нашем коллективе, в детском саду созданы все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Перед администрацией ДООУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, методиста – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Даная форма работы с кадрами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации.

Для оказания помощи практической и теоретической помощи на рабочем месте молодому специалисту, я была назначена наставником молодого педагога – Уваровой Е.Д., которая пришла к нам в детский сад воспитателем в 2021 г. и продолжает работать в настоящее время. Но также хотелось бы отметить тот факт, что Екатерина Дмитриевна, проходила у нас летнюю, и преддипломную практику. Также оказываю методическую и консультационную помощь коллегам и молодым специалистам.

Для меня, как наставника, наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, а также ситуативное, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону и через социальные сети. Система моей работы с молодыми специалистами строится по модели «Расскажи-покажи-сделай».

Моя цель, как наставника: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

Задачи:

1. Оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса и совершенствование форм и методов организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
4. Оказание помощи по внедрению в работу новых образовательных технологий и разработок и др.

Основные направления работы:

- изучение нормативно-правовой базы;
- ведение документации дошкольного учреждения;
- организация воспитательно-образовательного процесса в ДООУ;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- организация совместной образовательной деятельности, задачи и цели;
- использование новых образовательных технологий и разработок, как во время занятий, так и в любом режимном моменте;
- общие вопросы методики организации работы с родителями;
- выбор методической темы для самообразования;

Эффективные формы взаимодействия:

- методические консультации;
- беседы;
- встречи с опытными педагогами,
- мастер-классы;
- посещение занятий;
- курсы повышения квалификации и др.

В своём профессиональном становлении, начинающий педагог в нашем ДООУ проходит несколько этапов:

1 этап – первый год работы. Период адаптации. «Я расскажу, а ты послушай!»

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с беседы. Мы выясняем, в каких вопросах молодой педагог испытывает трудности (например, ведение документации группы, особенности проведения занятий с детьми дошкольного возраста, продуктивное взаимодействие педагога с родителями воспитанников, привлечение их к сотрудничеству, выбор темы по самообразованию).

Таким образом, основными направлениями совместной работы с молодым специалистом стало изучение нормативно – правовой базы, методически грамотное ведение документации группы в соответствии с требованиями образовательного процесса и развитие профессиональных компетенций молодого педагога. Также мы составили совместный индивидуальный план работы педагога-наставника и молодого педагога.

Была проведена работа по развитию у молодого педагога следующих умений:

- Развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой: ФЗ «Об образовании»; Семейным Кодексом; ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативы для ДОУ; Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования; локальными актами ДОУ.
- Развитие умения вести документацию дошкольного учреждения: были проведены консультации по перспективному, календарному и комплексно-тематическому планированию; оказана помощь по организации качественной работы с документацией группы. За отчётный период нами были изучены: образовательная программа учреждения; задачи и цели годового плана;
- Развитие умения организовывать воспитательно-образовательный процесс: с молодым педагогом мы регулярно обсуждаем вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с детьми. Для организации совместной деятельности детей и воспитателя была предложена возможность понаблюдать за работой воспитателя в утренние, вечерние часы и на прогулке в своей группе. Совместно мы проанализировали организацию воспитательно-образовательной работы в режимных моментах и отметили положительные моменты, которые она может использовать в своей деятельности.

Учитывая интересы молодого педагога, умение применять в образовательном процессе информационные технологии: разработаны тематические презентации, интерактивный наглядный материал; создание видеопрезентаций для детей и родителей, также нами реализованы проекты «Домашние животные», «День Матери», «Читаем стихи Агнии Барто», «День семьи». Проведены совместные родительские собрания, праздники и развлечения, также проведено совместное интегрированное открытое занятие для родителей.

- Выбрана тема для самообразования.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

2-ой этап (2-ой год работы). «Я покажу – ты учишь»

Второй этап включает в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. В своей работе с начинающим педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия, способствующие повышению его профессиональной компетенции.

- Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.
- Формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышение своего профессионального мастерства, через посещение открытых мероприятий.
- Участие в конкурсах различного уровня.

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей.

Выбрана тема для самообразования «Создание мультфильмов своими руками с детьми младшего дошкольного возраста», составлен план работы, разработано комплексно-тематическое планирование.

Участвует в конкурсах: муниципальный открытый конкурс видеопоздравлений «С Новым годом, друзья», - 3 место; муниципальный этап областного конкурса «Педагогический дебют» - победитель.

Педагог активно участвует в мероприятиях, праздниках, развлечениях группы и детского сада.

Ведется работа с родителями, проводим родительские собрания, консультации. Привлекаем родителей к участию в жизни группы - совместные мероприятия:

- тематические конкурсы, выставки группы и детского сада;
- подготовка и постановка кукольного спектакля для детей с участием родителей;
- праздники, развлечения
- ведется страница группы Вконтакте

3-ий этап (3-ий год работы) «Сделай» (Затем один ты сотвори, а я тебе лишь подскажу: советом, делом помогу)

Контроль профессиональных навыков молодого педагога позволяет определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, организаторские способности.

Педагог продолжает активно в разных очных и заочных конкурсах различного уровня. А участие в конкурсах профессионального мастерства – это возможность быстрее войти в профессию; возможность заявить о себе. Во время подготовки к конкурсу педагогом происходит осмысление своей профессиональной деятельности, возможность анализировать свои сильные стороны, приходит понимание над, чем еще надо работать, в каком направлении двигаться. Например: участие в региональном конкурсе «Педагогические надежды»; открытый муниципальный конкурс видеопоздравлений «С Новым годом, друзья!» - 2 место; участие в областном конкурсе «Педагогический дебют - 2024».

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего «Портфолио», куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности, что позволило подать документы на аттестацию, как итог педагогу присвоена первая квалификационная категория.

Таким образом:

- складывается система работы, имеются собственные разработки
- происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего педагогического опыта
- подготовка к аттестации и успешная аттестация.

В педагогическом дуэте «наставник – молодой педагог» очень важно осознавать роль каждого из них. Такая система наставничества позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придает уверенности в собственных силах.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

За время наставничества молодой педагог проявляла заинтересованность, высокую активность, творческий подход, компетентность во всех образовательных областях.

Отмечено желание молодого педагога к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства. Процесс адаптации молодого специалиста прошел успешно.

Хотелось бы отметить, что наставник, может выбираться самим наставляемым с учетом профессиональных затруднений и интересов последнего, помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной области («плавающий» наставник).

На данный момент я продолжаю оказывать методическую и консультационную помощь молодым специалистам, в возникающих вопросах и проблемах при подготовке мастер-классов или других мероприятий. Также оказываю особую поддержку педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства.

Заключение: Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Литература

1. Башарина О. В. «Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018, Вып. 3 (19). С. 18–26.
2. Поздеева С. И. «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества» //«Научно-педагогическое обозрение» 2017 Вып. 2. С. 87–91
3. Сурьянинова, Т. А. Наставничество - эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении / Т. А. Сурьянинова. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2023. - № 29 (476). - С. Т.1. 34-39. - URL: <https://moluch.ru/archive/476/104989/> (дата обращения: 05.04.2025).

Федорова Василина Олеговна
«Детский сад №28»
воспитатель
высшей квалификационной категории
тел.: 8 911 338-30-38
E-mail: vasilina_fedorova_85@mail.ru

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДО

Кантюг В.А., д. Большая Вруда, Россия

Аннотация. В статье представлен опыт работы ДОУ по взаимодействию с социальными партнерами в рамках реализации образовательной программы ДО.

Ключевые слова: социальный партнер, системное сотрудничество, взаимодействие.

В обществе долгие годы было принято считать, что детское дошкольное учреждение является «закрытым» учреждением, автономной системой. В современном мире невозможно выполнить главную задачу дошкольного учреждения – воспитать гармонично развитую личность – без взаимодействия.

Качественная реализация образовательной программы ДОУ невозможна без социального партнерства, поскольку именно налаженное, последовательное и системное сотрудничество с объектами социального окружения непосредственным образом влияют на оптимальную социализацию ребенка-дошкольника, способствуют развитию творческой самореализации всех участников образовательного процесса. Развитие социальных связей детского сада с социумом дает дополнительный положительный импульс и для развития и обогащения личности ребенка, совершенствует взаимоотношения с родительской общественностью. Обогащение эмоциональных впечатлений детей также позитивно влияет на развитие их творческих способностей, придает им эстетическую насыщенность.

Одновременно процесс социального партнерства способствует росту профессионального мастерства всех специалистов детского сада, работающих с детьми, поднимает статус учреждения, указывает на особую роль его социальных связей в творческом развитии каждой личности и тех взрослых, которые входят в ближайшее окружение ребенка-дошкольника. Что в конечном итоге позволяет судить о качестве дошкольного образования в конкретном учреждении.

Социальное партнерство рассматривается, как форма отношений, обеспечивающих добровольное сотрудничество при соблюдении интересов всех сторон, объединяющих усилия для достижения общих целей на основе диалога и педагогического взаимодействия, обмена идеями, информацией, ресурсами.

Наше дошкольное учреждение расположено в ближайшем окружении с разными социальными объектами, что позволяет использовать дополнительные площадки в реализации образовательной программы.

ДОУ имеет многолетний опыт социального партнерства, **целью** которого является создание системы для обеспечения благоприятных условий всестороннего развития детей дошкольного возраста, в режиме открытого образовательного пространства, способствующей полноценной реализации интересов всех участников образовательного процесса.

Задачи социального партнерства:

1. Создать условия для расширения кругозора дошкольников, развития личностных качеств: самостоятельность, коммуникативность, инициативность в формировании активной позиции и самостоятельного опыта во взаимодействии с социумом;
2. Установить партнёрские отношения с социальными институтами для повышения эффективности реализации образовательной программы ДОУ;
3. Координировать взаимодействие социальных институтов и педагогический коллектив ДОУ по всем направлениям развития дошкольников в соответствии с ФГОС ДО;
4. Формировать положительный имидж ДОУ в социуме;
5. Развивать у всех участников образовательного процесса готовность к сотрудничеству и самореализации;
6. Стимулировать активную гражданскую позицию сообщества к развитию ДОУ.

Принципами взаимодействия являются: добровольность, равноправие сторон, учет интересов, соблюдение законов и иных нормативных актов.

Этапы взаимодействия:

- 1 этап – мотивация к сотрудничеству потенциальных участников;
- 2 этап – разработка стратегии (заключение договоров, постановка задач и целей, составление плана совместной деятельности, определение форм, адекватных дошкольному возрасту).
- 3 этап – реализация (объединение ресурсов, внедрение технологий, проведение мероприятий);
- 4 этап – подведение итогов (анализ, определение эффективности, перспектив дальнейшего сотрудничества).

Состав участников может меняться, дополняться в зависимости от образовательных задач, социально-значимых событий.

Сотрудничество осуществляется в различных пространствах:

- на территории ДОУ;
- самостоятельное посещение и выездные сопровождения совместно с родителями на площадки социума.

В зависимости от потребностей, ДОУ сотрудничает с другими детскими садами, школами, организациями дополнительного образования и социокультурными учреждениями. Остановимся подробнее на самых активных социальных партнерах нашего детского сада.

Родители:

Родители являются главными партнерами и основными заказчиками образовательных услуг. Учитывая интересы родителей в участии взаимодействия с социумом, создаются единые установки на формирование у дошкольников ценностных ориентиров. Внутренне взаимодействие с родителями переходит в новую плоскость внешних отношений с социальными институтами, что позволяет определиться в выборе для детей дополнительных услуг в разных направлениях. Для родительской общественности организуются анкетирования, опросы. Родители активно включаются в совместную подготовку и проведение различных праздников, вечеров поэзии, театрализованных представлений и т.д.

МУК «Большеврудский ДК»:

Традиционно воспитанники детского сада вместе с педагогами принимают активное участие в жизни деревни. Праздники и совместные дела приносят радость, создают настроение, остаются в памяти каждого ребенка. Дети участвуют во всех мероприятиях, проводимых в деревне, которые способствуют формированию чувства единения с родным селом, чувства патриотизма, гордости за свой народ, желания сохранить и приумножить богатства своей малой родины в интересах своей семьи, односельчан и страны в целом.

Дошкольники ежегодно выступают на митинге, посвященном празднованию Дня Победы, возлагают цветы к памятнику защитникам Родины вместе с ветеранами. Также принимают участие в концертах.

Работа с представителями творческих коллективов Большеврудского ДК ведется регулярно. Взаимодействие существенно влияет на развитие художественно-эстетического вкуса дошкольников. У детей формируются творческие способности в различных видах деятельности, расширяется социальный опыт, включая повышение уровня культуры и формирование саморазвития.

МОУ «Большеврудская СОШ»:

Преимущество детского сада и школы предусматривает, с одной стороны, передачу детей в школу с таким уровнем общего развития и воспитанности, который отвечает требованиям школьного обучения, с другой – опору школы на знания, умения, качества, которые уже приобретены дошкольниками, активное использование их для дальнейшего всестороннего развития учащихся.

Наше дошкольное учреждение сотрудничает со школой уже много лет. За этот период была проделана большая работа: изучена нормативно-правовая документация, даны цель и задачи, составлен план работы детского сада по осуществлению преемственности со школой.

В рамках профориентационной работы и с целью популяризации педагогических профессий, совместно организовываются работа школы и ДОУ с учениками 9 и 11-х классов. Для старшеклассников проводятся Дни без турникетов, где для учеников организовываются экскурсии по ДОУ, знакомство с профессиями детского сада.

В этом году мы провели эксперимент – организовали день самоуправления в ДОУ. Для старшеклассников это прекрасной возможностью окунуться в будни групп детского сада. Ребята стали активными помощниками и единомышленниками воспитателей и полностью окунулись в атмосферу детского сада. С начала рабочего дня воспитатели – учащиеся воспитанников групп активно включились в педагогическую деятельность. Все режимные моменты проводили не педагоги, а школьники! Ребятам предоставилась уникальная возможность провести непосредственно образовательную деятельность, побывать на месте воспитателя и посмотреть на жизнь детского сада «изнутри». Каждый из них смог почувствовать себя в роли воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре. Ребята смогли сами прочувствовать, чем живет детский коллектив! К своим обязанностям учащиеся подошли с должной ответственностью и блестяще справились с ними. Подобный формат мероприятия планировался не просто так. Полное погружение школьников в профессию дошкольного работника позволило ответить на множество вопросов. Почему надо уважать труд воспитателя, учителя? Насколько трудна профессия воспитателя? Сколько сил нужно приложить, чтобы дети не только слышали, но и слушали?

Учебный центр Военной ордена Жукова академии войск национальной гвардии Российской Федерации:

Наш детский сад расположен в непосредственной близости с Учебным центром Военной ордена Жукова академии войск национальной гвардии Российской Федерации.

В этом году нам удалось более активно вести совместную работу, которая в связи с ковидом и СВО была сильно сокращена. В рамках профориентационной работы для дошколят нашего ДОУ была организована встреча с военнослужащими Учебного центра, которые привезли с собой много интересных инструментов и обмундирования. Познакомили с такими военными профессиями как «Связист» и «Сапер». Рассказали и показали, как все работает. Интересно было не только детям, но и взрослым. А в честь Дня Защитника Отечества для ребят была показана сказка «Каша из топора», где роль солдата сыграл настоящий военнослужащий. Мероприятие прошло просто на «Ура».

Коллектив ДОУ и военнослужащие Учебного центра обсудили возможность ежегодного партнерства, запланировали ряд совместных мероприятий. Взаимодействие с данным социальным партнером открывает огромные возможности в нравственно-патриотическом воспитании дошкольников.

Подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод, что социальное взаимодействие способствует расширению образовательного пространства, в котором происходит самореализация личности, формирование общения в различных социальных ситуациях, активизация детей, родителей, педагогов, социальных партнеров в совместных мероприятиях.

Используя позитивный опыт взаимодействия, все участники получают хороший стимул к дальнейшему сотрудничеству, которое повышает качество дошкольного образования.

Литература

4. Березина Т. А. Социальное партнёрство дошкольного учреждения и семьи: проблемы и пути их решения // «Детский сад: теория и практика». – 2013. – №10

5. Козлова С. А. Теория и методика ознакомления дошкольников с социальной действительностью. — М.: Академия, 1998. — 160 с..
6. Рыбак Е. В. Реальность и перспективы развития социального партнёрства в современном детском саду // «Детский сад: теория и практика». — 2013. — №10.

Каптюг Виктория Алексеевна
МДОУ «Детский сад № 27»
воспитатель
высшей квалификационной категории
тел.: 8 905 217-98-08
E-mail: bubuka.pobeda@yandex.ru

ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Парфёнова Е.Ю., г. Волоново, Россия

Аннотация. В данной статье рассматриваются ключевые проблемы, возникающие при внедрении целевой модели наставничества, и предлагаются пути их решения. Основная методологическая и методическая сложность заключается в том, что наставничество рассматривается как технология, хотя оно по своей сути относится к неформальному образованию. Выявлены потенциальные трудности, связанные с упрощенным пониманием педагогическим сообществом основы целевой модели и неосведомленностью общественности в регионе о данном проекте. Предлагаются варианты преодоления проблем.

Ключевые слова: наставничество, целевая модель наставничества, неформальное образование.

Основная задача современного государства и деятельности гражданского общества — создание социальной системы, которая будет основана на доверии и ответственности. Это связано с необходимостью ускорения развития человеческого потенциала страны, создав условия для полноценной самореализации граждан на протяжении всей жизни [1].

Для этого необходимо образование, которое будет отвечать разнообразным образовательным потребностям. Такое образование является ключевым фактором для обеспечения культурного развития личности, социальной справедливости.

С момента выпуска Министерством просвещения распоряжения о внедрении целевой модели наставничества в образовательный процесс, прошло уже более пяти лет. Данная модель направлена на получение возможности всем участникам образовательного процесса «погрузиться в реальную жизнь» и восполнить дефицит ресурсов.

Внедрение целевой модели — это шаг к обеспечению равного доступа к образованию. Этого можно достичь, объединив формальное и неформальное образование. Мы много говорим об одарённых детях и детях, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Практика их поддержки постоянно расширяется, в том числе благодаря активизации гражданских инициатив. Однако большинство учащихся в нашей стране — составляют большинство населения, то есть «середина». Целевая модель предоставляет им возможность оказаться в среде, где их образовательные потребности будут учитываться.

Идея демократизации, заложенная в целевой модели, сегодня как никогда актуальна. Для её реализации необходимо найти решения проблем, которые стали очевидными в первый период внедрения модели.

Педагогическое сообщество восприняло документ безразлично. Призыв вернуть проверенное тысячелетиями образовательное взаимодействие продуктивен, но значительная часть педагогов считает: «Мы так всегда работали». Это утверждение соответствует действительности: шефство существовало в советской педагогике, дореволюционные времена и отношения «мастер–подмастерье» также имеют примеры. С советских времен сохранилось наставничество в школах и средних профессиональных учреждениях. Первоначальная реакция на новацию часто сводится к избирательной реализации: выбирают то, что уже работает, игнорируя новое, что угрожает профанацией. Однако глубокое ознакомление с целевой моделью меняет восприятие на «знакомое незнакомца», вызывая раздражение и сомнения в успешности.

Понимание высокого образовательного потенциала наставничества для подрастающего поколения и его значимости для всей системы образования неизбежно приводит к осознанию серьёзного дефицита ресурсов и отсутствия соответствующей инфраструктуры.

Эффективность предлагаемых авторами целевой модели путей решения этой проблемы (обращение к ресурсным центрам для подготовки кадров, использование эндаумент-фонда для развития направления — это звучит не шокирующе, но немного экзотично для Ленинградской области, что уж говорить о глубинной России) вызывает сомнения.

Часто упоминаемый в документе как реальность феномен сообщества (школы, выпускников, педагогического) является не уже существующим инструментом, а скорее целью или задачей для достижения цели: не всякая группа, формальное объединение по внешним признакам являются сообществом. А без сообществ, задачи, поставленные в целевой модели, не могут быть решены, потому что современное российское образовательное учреждение без реализации потенциала самоорганизации столкнётся с отсутствием адекватного ресурсного обеспечения.

Для того чтобы важный для нашей системы образования посыл оживить образовательное взаимодействие не был поглощён негативным смыслом управленческого слова «внедрение», необходимо приложить усилия для трансформации мировоззрения педагогических кадров, освоения методов неформального образования, активизации гражданского общества и установления межсекторного взаимодействия.

В этой методологии наставничество рассматривается как универсальный метод передачи опыта, знаний, развития навыков, компетенций и метакомпетенций, а также формирования ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и сотрудничестве.

Процесс наставничества состоит из нескольких этапов, каждый из которых направлен на решение определённых задач. Образовательная организация либо назначает куратора программы наставничества из числа своих сотрудников, либо приглашает специалиста со стороны [2].

Куратор проекта играет ключевую роль в процессе наставничества. Он формирует команду, разрабатывает план действий, создаёт базу наставников и наставляемых, обеспечивает результаты, проводит мониторинг, анализ и т. д.

Разрабатывается программа наставничества, в которой фиксируются формы наставничества, актуальные для организации. Формируются базы наставляемых и наставников, делается ставка на волонтёрскую деятельность партнёров, выпускников и т. д. Проводится обучение наставников, утверждается план работы в группах или парах на определённый срок.

Предлагаемый подход к организации наставничества основан на адаптации зарубежного опыта к российским реалиям. В рамках этой модели работа с подростками, особенно из неблагополучных и малообеспеченных семей, поддерживается за счёт волонтёрства и, что немаловажно, благодаря развитой инфраструктуре — организациям, которые занимаются подбором и обучением наставников.

Авторы модели приводят примеры успешного применения этого подхода на практике в России. В основном это проекты, связанные с профориентацией в инженерно-технической сфере, такие как «Билет в будущее», «Кадры будущего для регионов», «Сириус», а также инициативы Агентства стратегических инициатив и «Сколково». Кроме того, в модели уделяется внимание волонтёрскому движению, направленному на поддержку детей-сирот и детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Давайте начнём с определения ключевых понятий.

Наставничество — это древняя форма неформального обучения, которая наиболее близка к природе человека. Оно основано на подражании и имеет огромный потенциал для воспитания, поскольку представляет собой встречу двух личностей.

Большинство духовных практик — это либо реальный, либо внутренний диалог с наставником.

Воспитание не терпит строгого контроля и обещаний конкретных результатов, особенно количественных показателей. Педагогически организованные процессы происходят в субъективной реальности, напрямую связаны со свободой выбора, всегда дополняются другими факторами и условиями и не поддаются алгоритмизации.

Разногласия, возникающие при знакомстве с целевой моделью, объясняются столкновением идеализированных представлений о наставничестве как прежде всего об общении и прагматичном подходе как алгоритме решения конкретных проблем одного человека с помощью другого.

Это обстоятельство обращает на себя внимание опытных педагогов и не вызывает раздражения у молодых. С одной стороны, молодое поколение действительно социализировалось в других условиях, чем те, кто родился в СССР. С другой стороны, в результате различных реформ и модернизаций мы получили поколение молодых педагогов, которые в значительной степени хотят стать воспитателями, но не знают, как это сделать.

Мы часто сталкиваемся с педагогами, которые не прошли школу дворового детства и летних лагерей, где многие поколения играли в игры, рассказывали истории и объединялись в детские сообщества с общими делами. «Отчитал, закрыл дверь и ушёл» — это обычная модель работы молодого учителя, а воспитательное сообщество — неочевидная норма в современном образовании.

В процессе внедрения программы наставничества был выявлен ещё один аспект. Эта программа, направленная на воспитание, не является формальным образовательным проектом. В ней важен не только результат, но и сам процесс, в котором формируются и развиваются личности и сообщества.

Такие программы — это живые, развивающиеся документы, которые чутко реагируют на взаимодействие всех участников: подростков, родителей, наставников, партнёров, учителей, администрации и социокультурного окружения.

При таком подходе программа наставничества становится неформальным образовательным проектом, который требует постоянной адаптации к меняющейся педагогической ситуации и социокультурному контексту. Это важно понимать и принимать, иначе процесс может быстро стать формальным, что приведёт к отсутствию позитивных отзывов подростков-участников. В результате следующий цикл наставничества может не привлечь достаточного внимания других ребят.

Теперь перейдём к практическим трудностям.

Первая проблема — это нехватка кадров. В реальности кураторами программ наставничества становятся заместители директоров по воспитательной работе (которые обычно также являются учителями-предметниками), реже — методисты и ещё реже — другие педагоги. Это означает, что у таких людей есть основная работа с соответствующей зарплатой. Кураторство становится почти общественной нагрузкой, поскольку пока вознаграждение за эту работу лежит на плечах образовательной организации.

Как уже упоминалось, функционал куратора, который является проектным менеджером, весьма обширен. Практики говорят о необходимости отдельной ставки, ссылаясь на охват целевой аудитории.

Второй аспект кадрового обеспечения внедрения — это компетентность назначенного куратора. Требования к нему включают авторитет, опыт в данной области и наличие определённых мягких навыков.

Время, затрачиваемое на кураторство, впечатляет: в первый год, согласно целевым показателям, в программе участвовали 10% обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, а с 2024 года и далее их количество увеличилось до 70%. Кроме того, спектр участников взаимодействия также растёт, поэтому коллеги указывают на необходимость психологической поддержки для работы в этом направлении.

Опыт, который актуален для реализации, связан с современными тенденциями в образовании и основан на понимании и принятии концепции непрерывного обучения, которое включает в себя формальное, неформальное и информальное образование. Также важно учитывать законы взаимодействия между организациями и принципы сетевого подхода.

Удовлетворение растущих образовательных потребностей возможно только при развитии образовательного пространства за счёт включения в него внесистемных явлений,

привлечения энтузиастов и объединений гражданского общества. Высокая мотивация участников и потенциал для личностного и социального развития в неформальном образовании обусловлены предоставлением свободы выбора, которая имеет и свои ограничения (например, короткий срок существования сообществ, условное планирование и стандартизация процесса).

Наставничество — это не урок, а взаимодействие, основанное на свободе выбора [3]. Это лишь некоторые из аспектов, которые необходимо осмыслить и принять куратору. Более того, куратор не может работать в одиночку — ему нужна поддержка воспитательного сообщества образовательной организации и единомышленники. Также важно отметить, что без психолога формирование базы наставляемых, мониторинг и сопровождение процесса могут быть крайне сложными.

Проблема кадрового обеспечения, может быть частично решена путём проведения информационно-просветительской работы перед внедрением новой системы. Это позволит активизировать участие как можно большего числа сотрудников организации в процессе изменений.

Создание программы наставничества может стать инструментом для освоения стратегии государственно-общественного партнёрства, которая не всегда применима в реальной практике. Эта стратегия предполагает привлечение внимания различных сообществ, таких как родительские, партнёрские, местные, предпринимательские, а также выпускников и других заинтересованных сторон.

Сегодня педагоги сталкиваются с неоднозначным отношением к роли куратора программы наставничества. У них слишком много обязанностей, недостаточно знаний в этой области и почти нет опыта. Мы всё ещё живём в рамках системы, которая не является сложной, но достаточно жёсткой и закрытой от внешнего мира. Это затрудняет установление продуктивного сотрудничества даже в рамках сети, например, между школой и учреждением дополнительного образования детей.

Вторая проблема тесно связана с первой. Она касается создания базы для наставников, то есть определения учащихся, нуждающихся в наставничестве.

Отметим, что для одарённых, талантливых детей и детей со сложной судьбой существуют программы наставничества. Однако выявление потребностей этой группы учащихся часто становится новой педагогической задачей.

Практика внедрения целевой модели наставничества показала, что до 60% подростков в возрасте от 10 до 18 лет не знают, чем бы они хотели заниматься и что их интересует. Это проблема, которая может быть решена через просветительскую работу по расширению кругозора подрастающего поколения.

В мире есть много интересного, помимо гаджетов и социальных сетей. Это то, что нужно донести до детей. Гончарное дело, археология, элементарный тайм-менеджмент могут вызвать у них интерес, но только после того, как они будут открыты для них. Тогда может произойти осознанный выбор интересов и перспектив развития.

Разработка стратегии их обеспечения — задача куратора и его команды. Этот аспект самосовершенствования, ориентированный на идеалы культуры, часто остаётся на втором плане по сравнению с профориентационным и профессионально-развивающим направлениями наставничества, что приводит к обесцениванию принципа гуманизации образования.

Следующий вопрос, который необходимо решить, — это создание базы наставников. В условиях современной реальности куратор программы наставничества выполняет функцию центра по подбору персонала.

Задача по установлению контактов и налаживанию отношений с ведущими предприятиями региона, общественными организациями и активными образовательными сообществами — это задача, которая не ограничивается работой куратора программы. Без установления межсекторного взаимодействия на уровне региона помочь ему будет крайне сложно.

В этой области доказала свою эффективность стратегия установления контактов со средствами массовой информации разного уровня, начиная с муниципального, а также

активизация (или запуск) школьных медиа и актуализация социального капитала педагогического сообщества.

Однако при этом обнаружился и недостаток — нетворкинг, который также необходимо развивать у педагогов. Кроме того, не стоит забывать о сетевом взаимодействии.

Стоит отметить, что на данный момент не все образовательные организации готовы открыть друг другу свои ресурсы, чтобы обеспечить минимальный состав базы наставников на уровне района. Причины этого просты: отсутствие материального поощрения для кандидатов, нехватка времени и риск «переманивания» успешных учителей, особенно молодых и неравнодушных специалистов.

На кураторе лежит задача решить проблему рекрутинга — отбора потенциальных наставников.

Главная цель программы — не навредить, но есть риск, что безопасность не будет обеспечена. Поэтому необходимы анкетирования и собеседования. Но не все взрослые наставники к этому готовы. В такой ситуации можно использовать собственные ресурсы — учителей. Это предложение практиков внедрения новой формы наставничества — учитель–ученик — вызывает дискуссии.

В современном мире учитель может играть разные роли: предметник, руководитель кружка во внеурочной деятельности, классный руководитель. Но что мешает ему реализовать себя в рамках привычной урочной и внеурочной работы?

Кроме того, в этом случае мы снова отступаем от важного средства — привлечения детей к взаимодействию с успешными и неравнодушными людьми из реальной жизни. Педагогическая ситуация неформального образования — это не урок, а наставник — не учитель.

В целом, первый этап внедрения целевой модели подтвердил прогнозы отечественных экспертов относительно рисков, связанных с внедрением наставничества как технологии. Вот основные из них:

1. Ускорение процессов модернизации, идущих «сверху», и связанное с этим давление количественных показателей.

2. Игнорирование важности культуры наставничества, которая формируется постепенно, а не мгновенно. Культура наставничества — это набор правил, которые определяют поведение наставника и наставляемого, их мысли и чувства.

3. Подмена целей: вместо сопровождения и поддержки наставляемого — формирование определённых профессиональных ценностей.

4. Ставка на наставников-волонтёров, потенциал которых может быть переоценён из-за высокой занятости трудоспособного населения.

Принимая во внимание первые две точки зрения, хотелось бы обсудить последние две. П. Ф. Каптерев, описывая этапы развития отечественной педагогики, подчёркивал важность взаимодействия государства и общества в сфере образования [4].

Наставничество можно рассматривать как инструмент такого взаимодействия, поскольку оно позволяет использовать воспитательный потенциал всех участников образовательного процесса, включая тех, кто не имеет педагогического образования. Такие люди всегда есть в силу особенностей человеческого развития, и их число растёт по мере развития гражданского общества.

На определённом этапе жизни, когда человек не ограничивается только потреблением или профессиональной деятельностью, он чувствует в себе неисчерпаемый воспитательный потенциал. Он готов делиться своим опытом, знаниями и мудростью с другими детьми, которые не являются его родственниками или друзьями.

Такие люди несут в себе любовь к жизни не только для себя, но и для других. Их привлечение к воспитанию подрастающего поколения — это сверхзадача, которую пытаются решить авторы целевой модели.

Для её решения необходимо, чтобы педагоги заняли позицию «умного делания», то есть разработали стратегию организации наставничества на основе сохранённого опыта, здравого смысла и учёта российских реалий и опыта развитых стран.

Практика показывает, что творческий подход наших педагогов-воспитателей позволяет не только сохранить память о наставничестве как встрече двух личностей, но и адаптировать его к конкретным историческим условиям.

Литература

1. Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-125 от 25.12.2019 г. «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».

2. Наставничество в системе образования России: практич. пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.

3. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2017. 28 с

4. Кудрявцева В. В., Савинова С. Ю. Наставничество: традиция и новые смыслы // Научное мнение. 2015. № 11. С. 141–148.

ШКОЛЬНЫЙ ИСТОРИКО-КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ «ИЗВАРА» КАК ЦЕНТР ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

Комбаров Ю.Н., д. Извара, Россия

Аннотация. В статье рассматривается роль школьного историко-краеведческого музея «Извара» как важного института патриотического воспитания. Особое внимание уделяется формированию у учащихся чувства гордости за родную историю, культуру и традиции своего края. В работе рассматриваются методы, с помощью которых музей способствует развитию патриотических чувств у подростков.

Ключевые слова: школьный музей, краеведение, наставничество, развитие личности, современные технологии

В последнее время остро встала проблема патриотического воспитания. Школьный музей призван сыграть важную роль в развитии патриотического, гражданского и общекультурного воспитания учащихся, в формировании личности гражданина России в процессе образовательной деятельности данного учреждения. Работа музея способствует развитию творческой самостоятельности учащихся в процессе освоения исторического прошлого. В результате сбора, исследования, обработки исторических материалов для музея у ребёнка закладываются основы формирования научного мировоззрения, начала исследовательской деятельности, развивается мышление. Школьники участвуют в оформлении материалов в экспозиции, это соответствует целям эстетического воспитания и формированию художественного вкуса, а также способствует развитию оформительских умений и навыков. Занимаясь пропагандой материалов музея, составлением мини-экскурсий по разделам экспозиций способствует развитию коммуникативных качеств личности, умение вести диалог с аудиторией, развивает способность к структурированию знания и его изложению. Это в дальнейшем помогает детям на уроках. [3]

Целью данной работы является исследование значимости школьного историко-краеведческого музея «Извара» как пространства, где осуществляется патриотическое воспитание учащихся.

Стратегия развития воспитания Российской Федерации на период до 2025 года в качестве приоритетной задачи в сфере воспитания детей обозначает развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины. Стратегия ориентирована на развитие социальных институтов воспитания, обновление воспитательного процесса в системе общего и дополнительного образования. Она включает патриотическое воспитание как одну из значимых составляющих, обеспечивающую гармоничное развитие личности, способной уважать и ценить свою страну. [2]

В современных условиях, когда ученики сталкиваются с разнообразными вызовами глобализации и интернационализации, особенно актуально акцентировать внимание на формировании у школьников чувства любви к Родине и гордости за ее достижения. Одним из эффективных средств этого воспитания является школьный музей.

В настоящее время основными нормативно-правовыми и инструктивными документами, регламентирующими деятельность школьных музеев, являются:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 31.07.2020 N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
2. Примерное положение о музее образовательного учреждения (школьном музее), утвержденное Письмом Министерства образования Российской Федерации от 12 марта 2003 года № 28-51-181/16. [1]

3. Федеральный закон от 26 мая 1996 года N 54-ФЗ «О музейном фонде Российской Федерации и музеях в Российской Федерации».

Создание школьного историко-краеведческого музея «Извара» - это важное событие, которое способствует патриотическому воспитанию учащихся и сохранению культурного наследия. Процесс создания музея начался 15 ноября 2023 года в соответствии с приказом от 1 ноября 2023 года. В мае 2024 года музей был внесен в Реестр музеев образовательных организаций.

В настоящее время в школьном музее действуют экспозиции посвященные истории и культуре нашего края: история школы, история Извары, Великая Отечественная война, Рерих и Извара. Каждая из этих экспозиций создает уникальную атмосферу, помогает сохранить историческую память и вдохновляет учащихся исследовать свое прошлое.

Основными задачами музея являются:

1) Формирование патриотического сознания школьников, чувства любви к своей Родине, гордости и уважения к предшествующим поколениям создателей и защитников Отечества.

2) Формирование гражданственности, чувства гордости за свою страну, стремление приносить пользу своему народу.

3) Воспитание на примере жизни и деятельности выдающихся людей, нашей Родины, а также своего города, села.

4) Расширение общекультурного кругозора обучающихся, углубление знаний и представлений об исторических событиях, быте и хозяйственной деятельности своего народа в прошлом и настоящем.

5) Формирование уважительного отношения к представителям других культур.

Школьный музей на базе Изварской школы выполняет множество важных функций и активно участвует в жизни учащихся, педагогов и местного сообщества.

Музей собирает и хранит экспонаты, связанные с историей региона, культурой и традициями. Это могут быть предметы быта, документы, фотографии, а также материалы о выдающихся личностях, связанных с Изварой и окрестностями.

Школьный музей организует экскурсии и уроки для учащихся, где ребята могут узнать больше о своей истории и культуре. Это помогает сформировать у них гордость за родной край и развивает интерес к истории.

Учащиеся участвуют в краеведческих конкурсах, мероприятиях. Это позволяет углубить знания о местной истории и привлечь внимание к проблемам сохранения культурного наследия.

Музей способствует патриотическому воспитанию и обмену опытом учащихся, проводя мероприятия и выставки, посвященные важным событиям в истории страны, и тематические уроки о значимых датах.

Наставничество в школьном музее является важным элементом, способствующим не только развитию самого музея, но и формированию у учеников навыков, необходимых для успешной жизни и работы в будущем. К этому можно отнести: передачу своих знаний и навыков от старших к младшим; развитие лидерских качеств, при организации мероприятий; развитие навыков коммуникации и совместного решения проблем при работе в команде.

Деятельность школьного историко-краеведческого музея «Извара» направлена на развитие культурной осведомленности, патриотизма и исторической памяти среди учащихся, что делает его важным элементом образовательного процесса.

В условиях быстрого технологического прогресса и изменения образовательных стандартов, школьный музей старается адаптироваться к новым требованиям и вызовам времени.

Одной из ключевых перспектив развития школьных музеев является внедрение современных технологий. Цифровизация музейных экспонатов, создание виртуальных экскурсий и использование мультимедийных ресурсов могут привлечь молодежь и сделать процесс обучения более интерактивным. [4] Например, с помощью дополненной

реальности можно оживить экспозиции, позволяя учащимся видеть предметы в контексте исторических событий или научных открытий.

Не менее значимым аспектом является вовлечение учеников в процесс создания и управления музеем. Возможность участвовать в разработке экспозиций, организации мероприятий и исследований может значительно повысить заинтересованность и ответственность учащихся. Это подготавливает их к будущей профессиональной деятельности и способствует развитию управленческих навыков.

Таким образом, школьный историко-краеведческий музей выполняет значимую функцию в патриотическом воспитании, создавая условия для формирования активной гражданской позиции у молодого поколения и углубляя их связь с историей и культурой своей страны.

Литература

1. О деятельности музеев образовательных учреждений: [письмо Министерства образования России № 28-51-181/16 от 12.03.2003] // Российский вестник детско-юношеского туризма и краеведения. - 2004. - № 2 (46).
2. Ильинский И.М., Луков В.А. О стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2015. - № 1
3. Персин А.И. Краеведение и школьные музеи. – М.: ФЦДЮТиК, 2006.
4. Максимова Т.Е. Виртуальные музеи как инновационное средство патриотического воспитания // Мир образования – образование в мире. – 2015. - № 2 (58). – С. 10-16.

МОДЕЛЬ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА «СОДРУЖЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛОВ»

**Авторы: Поливара Татьяна Викторовна,
Белякова Олеся Николаевна
- учителя начальных классов
МОУ «Волосовская СОШ №2 г. Волосово**

Ленинградская область

Аннотация. В настоящее время наставничество актуально не только в образовании, но и в других сферах деятельности. О роли наставничества неоднократно говорил в своих выступлениях В. В. Путин и в Указе «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручил обеспечить создание условий для развития наставничества. С сентября 2021 г как в районе, так и на базе нашей школы реализуется Целевая модель наставничества. Она разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка». Реверсивное наставничество – нетрадиционная форма развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры. В этом заключается актуальность реверсивной формы наставничества.

Ключевые слова: образование, наставничество, компетенции, сотрудничество, реверсивная форма наставничества, качество образования.

Современное общество, государственная политика в сфере образования требует от учителя независимо от возраста и стажа работы способность реагировать на все изменения в сфере образования, адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве. Для совершенствования педагогических компетенций администрация школы используют различные формы работы в организации учебно-воспитательного процесса. Одним из ключевых направлений организации учебно-воспитательного процесса в школе является наставничество. Кроме традиционных форм наставничества существует реверсивная (обратная) форма наставничества. Необходимость создания программы реверсивного наставничества в нашей образовательной организации появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых и начинающих педагогов, прошедших переобучения и педагогическую специальность.

В течение последних трёх лет школа находится в неблагоприятных условиях, с риском снижения качества образовательных результатов. Поэтому, внутренний аудит показал, что педагогическому коллективу необходимо стремиться к полной трансформации, используя различные эффективные педагогические и управленческие методы, формы, технологии в образовании.

Анализ педагогического состава учителей отражает, что около 60% от общего числа учителей составляет учителя со стажем, остальные – учителя молодые, малоопытные или имеющие профессиональные дефициты.

В школу приходят специалисты с желанием работать, равнодушные к детям, с «искоркой» в глазах и в душе. Однако, через некоторое время педагоги ощущают

ответственность, которая ложится на их плечи, испытывая при этом высокое эмоциональное напряжение. Они не справляются с трудностями самостоятельно и тихо уходят в другие сферы. Задача более опытных педагогов не упустить этот момент, поддержать и помочь молодым специалистам. Наставник именно тот человек, который поможет справиться с трудностями, разобраться в их причинах, поможет адаптироваться к новому коллективу и классам. Опыт наставничества повышает и профессиональный уровень наставника.

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

Из всех видов наставничества в нашей школе наиболее эффективная модель - это реверсивное наставничество.

Реверсивная модель – обоюдное наставничество учителей, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного. Эта модель помогает развивать культуру толерантности, а так же молодым специалистам формировать более крепкие, доверительные отношения с учителями-наставниками. Благодаря этому, они стремятся открыто высказывать свои мысли и идеи, проявлять активность, индивидуальный творческий подход к педагогической деятельности. А это положительно влияет на вовлеченность учителей в жизнь школы, ее процессы и развитие.

Наставничество в школе – это отношения учителя – стажера и педагога – наставника на начальном этапе вхождения в профессию. Для нас наставничество – это прежде всего плодотворное сотрудничество и взаимообмен знаниями и компетенциями. Наставничество-сотрудничество предполагает систематическую работу опытного учителя-мастера по развитию у Малоопытного специалиста необходимых практических навыков и умений ведения педагогической деятельности, а вчерашний студент-педагог обогащает наставника новинками в сфере образования, помогает освоить компьютерные технологии.

Реализация программы наставничества в МОУ ВСОШ №2 осуществляется в соответствии со следующими документами:

- положение о наставничестве, которое опубликовано на школьном сайте;
- приказ директора школы о назначении наставников;
- план работы наставника/дорожная карта;
- протоколы заседаний МО, на которых рассматривались вопросы о наставничестве.

Цель - организовать взаимодействие педагога-наставника и молодого специалиста для достижения вершины профессиональной деятельности.

Задачи:

1. – улучшить показатели в образовательной и воспитательной деятельности;
2. – создать благоприятные условия для адаптации и подготовки молодых и малоопытных специалистов к самостоятельной и осознанной педагогической деятельности;
3. – совершенствовать профессиональные и моральные качества, ответственность, дисциплинированность, инициативность как у наставляемых, так и у наставников.

В наставнической работе используем следующие формы и методы:

- ✓ взаимопосещение уроков (согласно плану работы наставника)
- ✓ совместные внеклассные мероприятия (согласно плана воспитательной работы школы)
- ✓ беседы (по мере необходимости, на основании выявленных дефицитов)

- ✓ тренинги (сборник Диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога»)
- ✓ методические консультации (план работы наставника)
- ✓ участие в методических мероприятиях района в рамках работы Школы молодого педагога мероприятиях – семинары,
- ✓ вебинары на образовательных платформах
- ✓ тематические выступления на заседаниях школьного методического объединения
- ✓ анкетирование/диагностика
- ✓ отчёт по реализации Дорожной карты (реализация модели наставничества)

Практика наставничества реализовывалась в течение двух лет. В функцию наставников входило методическое сопровождение овладения молодыми учителем структурой современного урока в соответствии с ФГОС НОО работы учителя над развитием универсальных учебных действий у обучающихся класса, включение класса во главе с педагогом в систему школьных мероприятий и проектов, осуществление общего контроля за образовательным процессом в классе. Учителя-наставники оказывали разностороннюю помощь в организации освоения предметного содержания, совместно разрабатывали технологические карты уроков, сопровождали работу молодых специалистов при проверке работ школьного этапа ВсОШ, ВПР, конкурсных материалов и т.д.

Наставничество, хоть и требовало определенных временных затрат с обеих сторон, не являлось дополнительной, «насаждаемой» нагрузкой на наставников и наставляемого, так как вся работа велась непосредственно по ходу осуществления трудовой деятельности. К тому же, очень важную роль сыграло желание наставляемого педагога активно совершенствовать свою педагогическую компетентность, быстрая обучаемость, профессиональная гибкость и легкость в общении.

Механизмом наставничества в формате учитель – учитель стало взаимопосещение уроков наставника и наставляемого. В течение первого года взаимопосещение практиковалось на постоянной основе. Наставник выстраивал уроки таким образом, чтобы наставляемому были максимально понятны структура урока, содержание деятельности на каждом из этапов, обоснованность применяемых форм работы и подбор учебных материалов. При посещении уроков наставляемого учитель-наставник давал практические советы для успешного освоения учащимися предметного содержания, осуществления контрольно-оценочной деятельности по предмету, приемах мотивации и рефлексии деятельности на уроке. Привлечение и сопровождение работы наставляемого в экспертной работе также можно считать одним из важных механизмов наставничества. Участники вместе подробно изучали форматы КИМ, критерии оценивания отдельных видов работ, осуществляли пошаговую проверку и перепроверку с обсуждением основных моментов.

Молодым и малоопытным учителям неоднократно объявлялась благодарность от родителей обучающихся класса за качественную организацию образовательного и воспитательного процесса. Начинающие специалисты получили благодарность от родителей и администрации школы за организацию на высоком уровне дистанционного обучения на платформах Учи.ру и Якласс.

На школьном уровне наставляемые педагоги неоднократно выступали на методических совещаниях, педагогических советах, семинарах, входили в экспертные группы по проверке проектных и конкурсных работ. Активно принимали участие в методических событиях школы, района и региона.

Таким образом, считаем данную практику наставничества успешной. Так как используемые механизмы и инструменты являются универсальными и подходят для работы с педагогами на любом уровне начального и общего образования, описанная практика легко поддается масштабированию и применима полностью или частично в любой общеобразовательной организации.

Список литературы

1. Дорохова, Т.С., Галагузова Ю.Н. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов // Педагогическое образование в России. – 2022. – №5. – С.154-162.
2. Дорохова, Т.С., Галагузова Ю.Н., Матвеева А.И., Кругликова Г.А. Опыт исследования
3. феномена реверсивного наставничества в системе общего образования // Перспективы
4. науки и образования. 2023. № 1.
5. Идрисова, О.И. Реверсивное наставничество в межличностном взаимодействии «учитель
6. – учитель» // Современный учитель – взгляд в будущее: сборник научных статей. Часть
7. 3/ Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : [б. и.],
8. 2022.– С. 150-152.
9. Термины и определения 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
10. Резанович И. В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2021. № 1. С. 66”69. DOI 10.47438/2309-7078_2021_1_66
11. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога [Текст] : Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы-составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с. – 100 экз.

ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ

**Автор: старший методист ММС Панова Жанна Викторовна
г. Волосово Ленинградская область**

Ключевые слова: наставничество, образование, специалист, молодой педагог, наставник, профессиональное развитие, профессиональные компетенции, индивидуализация, профессиональные дефициты.

Аннотация:

Наставничество играет важную роль в успешном развитии специалистов в образовании. В современной школе, наставничество направлено на поддержку, профессиональный рост и развитие педагогов. Однако, существуют проблемы, которые снижают эффективность педагогического наставничества в современных реалиях. В данной статье приведены примеры и характеристики проблем, связанных с организацией и осуществлением наставничества в образовательных организациях Волосовского муниципального района Ленинградской области. Так же в статье представлены варианты и возможные пути их решения обозначенных проблем и решения вопросов.

Основная часть

Первая трудность в реализации наставничества в образовательной организации – это отсутствие системного подхода к наставничеству

Зачастую, наставничество ограничивается индивидуальной работой молодого педагога с одним наставником, не предусматривая организации коллективного опыта и поддержки. Это приводит к недостаточному развитию профессиональных компетенций молодого специалиста, а также затрудняет сопровождение в процессе его профессиональной деятельности.

Пути решения:

- Создание наставнических программ с участием нескольких опытных и квалифицированных учителей. Подобные программы помогут молодым специалистам получить разностороннюю поддержку и знания от различных наставников, что способствует развитию их профессиональных компетенций.

- Организация практических занятий с посещением уроков/занятий коллег с их последующим детальным анализом: успех-неуспех – пути преодоления дефицитов.

2) Вторая трудность в реализации наставничества – это недостаточное педагогическое мастерство наставников

Следующая проблема состоит в том, что не все наставники обладают достаточным педагогическим мастерством, чтобы эффективно сопровождать молодых специалистов. Возникают ситуации, когда наставник не в состоянии предоставить необходимую экспертизу и управлять процессом профессионального развития молодого учителя.

Пути решения:

- Организация обучающих программ для наставников, направленных на развитие их педагогического мастерства и профессионализма в роли наставников. Эти программы должны включать в себя такие аспекты, как развитие эмоциональной поддержки, коммуникативных навыков, анализа и обратной связи. Данные программы могут быть созданы учителями-стажистами, которые имеют большой педагогический опыт и/или практику наставничества с обучающимися.

- Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников. Это позволит выявить и поддержать наставников, проявляющих высокую компетентность и эффективность, а также предоставить дополнительную поддержку и обучение тем, кто нуждается в улучшении своих навыков. Данная система может включать в себя следующие элементы:

1. Установление критериев оценки: определение ключевых аспектов профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам. Критерии могут включать поддержку, наставничество, развитие профессиональных навыков и компетенций, содействие в адаптации и прогрессе молодых специалистов.

2. Определение показателей оценки: разработка конкретных показателей, которые позволят оценить выполнение каждого критерия. Показатели могут включать факторы, такие как регулярность взаимодействия с молодыми специалистами, обратная связь, активное участие в процессе обучения и развития молодых специалистов и т.д.
 3. Оценка: проведение регулярного оценивания профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам. Оценку можно осуществлять с помощью анкетирования, опросов, наблюдений и других методов, позволяющих получить объективную информацию о работе наставников.
 4. Анализ результатов: проведение анализа полученных данных для выявления сильных и слабых сторон работы наставников. Это позволит определить направления развития и совершенствования работы с молодыми специалистами.
 5. Обратная связь и разработка планов действий: обратная связь с наставниками на основе результатов оценки. Используя полученные данные, разработать планы действий для улучшения профессиональной деятельности наставников и предоставить им рекомендации по улучшению.
 6. Мониторинг: проведение регулярного мониторинга выполненных планов действий и прогресса наставников в отношении молодых специалистов. Мониторинг позволит следить за эффективностью применения разработанных рекомендаций и вносить корректировки при необходимости.
 7. Поддержка и развитие: обеспечение поддержки и развития наставников в их работе с молодыми специалистами. Это может включать проведение тренингов, семинаров, организацию профессиональных сообществ и других мероприятий, направленных на продвижение профессионального роста наставников.
 8. Коммуникация: обеспечение открытой коммуникации между наставниками, молодыми специалистами и администрацией школы. Это позволит обмениваться опытом, идеями и устанавливать эффективное взаимодействие в рамках наставничества.
- Система оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников должна быть систематичной, прозрачной и подразумевать тесное сотрудничество наставников, молодых специалистов и руководства школы.

3) Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества

Еще одной проблемой является ограниченное количество времени и ресурсов, которые у наставников имеются для наставнической работы. Наставляемые, безусловно, требуют индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за насыщенности учебными планами и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.

Пути решения:

- Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом. Это позволит иметь четкую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.
- Предоставление дополнительных ресурсов и поддержки наставникам для выполнения наставнической работы. Это может быть в виде выделения дополнительных учебных материалов, инструментов и финансовых средств для организации специализированных мероприятий и занятий.

4) Отсутствие четких целей и задач наставничества.

Четвертой проблемой является отсутствие четких целей и задач наставничества. Наставники и молодые специалисты могут оказаться в ситуации, когда ни одна из сторон не понимает, что конкретно от них требуется. Это может привести к недооценке или перегрузке обеих сторон.

Пути решения:

- Установление целей и задач наставничества. Для решения второй проблемы необходимо четко определить цели и задачи наставничества и обеспечить их понимание и согласованность среди учителя и молодого специалиста. Это может быть достигнуто путем разработки индивидуальных планов развития и регулярного обмена мнениями.

5) Недостаточное внимание к развитию личностных и профессиональных качеств молодого специалиста.

Пятая проблема связана с недостаточным вниманием к развитию личностных и профессиональных качеств молодых специалистов. Молодые учителя могут быть недостаточно мотивированы или не видеть перспективы своего развития, что негативно сказывается на их работе и профессиональном росте.

Пути решения:

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

Заключение

Проблемы наставничества молодых специалистов в современной школе требуют пристального внимания и поиска эффективных стратегий решения. Предложенные выше пути решения, основанные на системном подходе к наставничеству, развитию педагогического мастерства наставников и обеспечении необходимых временных и ресурсных условий, способны существенно повысить эффективность наставничества молодых специалистов.

Список литературы

1. Акутина, С. П. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени / С. П. Акутина, Т. В. Калинина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №4 (106). – Часть 3. – С. 8-13.
2. Тулякова, В. В. Риски организации наставничества в школе / В. В. Тулякова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 24 (314). – С. 435-437. – URL: <https://moluch.ru/archive/314/71698/> (дата обращения: 24.10.2023).
3. Осипова, Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т. Ю. Осипова // Концепт. – 2015. – №3. – С.1-9.

Ссылки на документы по организации наставничества в образовательных организациях Ленинградской области:

Документы федерального уровня:

- Концепция развития наставничества в Российской Федерации. Одобрена Президиумом РАО 29.06.2023
- Этический кодекс наставника в Российской Федерации. Утверждён постановлением Президиума РАО 30.11.2023 года № 8/2
- Письмо Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- Распоряжение Минпросвещения России от 31.12. 2019 года № 3273-р “Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста” (с изменениями на 20 августа 2021 года)

Документы регионального уровня

- Приказ об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области от 06.12.2022 № 45
- Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования

Документы институционального уровня:

- Приказ об утверждении Положения в ОО
 - Примерное положение о системе наставничества в ОО
 - Приказ о назначении куратора
 - Приказ о формировании и закреплении наставнических пар, групп
- Панова Жанна Викторовна старший методист ММС zhannakulak@yandex.ru

«РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ДОШКОЛЬНИКОВ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕТРАДИЦИОННЫХ ТЕХНИК ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Воронцова А.К., д.Рабитицы, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются методы и приемы, способствующие развитию творческих способностей у дошкольников через применение нетрадиционных техник в изобразительной деятельности (рисования).

Ключевые слова: рисование, нетрадиционные техники,

Наблюдая за дошкольниками на занятиях по рисованию, я заметила, что им часто не хватает смелости, чтобы выразить себя, разбудить свою фантазию и действовать самостоятельно. Как же важно для них видеть, что их труд приносит радость, вызывает восторг и удивление! В поисках эффективных методов я изучила множество материалов и выделила для себя ключевые принципы, которые помогают мне направлять творческий процесс детей.

-знание особенностей творческого развития детей, их специфику,

-умение тонко, тактично, поддерживать инициативу и самостоятельность ребёнка,

-способствовать овладению необходимыми навыками.

Рисование – это серьезный и многогранный процесс для ребенка, требующий согласованной работы различных психических функций.

В своей работе я уделила особое внимание использованию нетрадиционных техник рисования, как на занятиях, так и в самостоятельной деятельности детей. Я убеждена, что развитие ребенка не должно ограничиваться стандартными рамками, и знакомство с разнообразными нетрадиционными способами рисования, материалами и их особенностями позволяет детям создавать уникальные и оригинальные работы. Это, в свою очередь, способствует развитию творческого мышления и формированию личности, способной применять свои навыки в различных ситуациях.

Для меня важен не только результат, но и процесс развития воображения и умения работать с цветом у каждого ребенка. Использование нетрадиционных техник удовлетворяет детское любопытство и помогает преодолеть страх перед ошибками, неудачами или непониманием. Мои занятия построены в форме игры и творчества, и я стремлюсь сделать их устойчивым и увлекательным хобби для каждого ребенка. Нетрадиционное рисование дарит детям положительные эмоции, открывает новые возможности использования привычных предметов в качестве художественных материалов и впечатляет своей непредсказуемостью. Необычные способы рисования настолько увлекают ребят, что в группе создается атмосфера настоящего творческого вдохновения.

Поэтому я считаю тему своего опыта актуальной и перспективной.

Цель и задачи опыта:

В своей работе по использованию нетрадиционных техник рисования в изобразительной работе дошкольников поставила перед собой определенные цели и задачи.

Цель: сделать условия для развития художественно – творческих способностей детей.

Задачи:

- развивать творчество и фантазию, наблюдательность и воображение, ассоциативное мышление и любознательность;

- развивать мелкую моторику рук;
- формировать эстетическое отношение к окружающей действительности;
- обучать детей приемам нетрадиционной техники рисования, последовательно знакомить с различными видами, техниками, приемами изобразительной деятельности;
- совершенствовать у детей навыки работы с всевозможными изобразительными материалами.

Длительность работы над опытом:

Обучение ребят нетрадиционным способам рисования было организовано в два этапа:

Первый этап (репродуктивный): основное внимание уделялось знакомству детей с разными нетрадиционными техниками рисования и средствами выразительности. Дети предприимчиво осваивали новые приемы и материалы.

Второй этап (конструктивный): основное внимание сместилось на совместную творческую деятельность (деятельность с другом и с воспитателем) Целью было научить детей применять нетрадиционные техники для создания выразительных образов и воплощения собственных идей.

Формы организации занятий: беседы, тематические путешествия по сказкам, наблюдения, целевые прогулки, организация выставок детских работ, конкурсы и развлекательные мероприятия.

Методы обучения: игровые, наглядные, словесные и практические. Полученные знания формировались в систему, позволяющую детям замечать, как меняется изображение при использовании нетрадиционных материалов.

Был разработан следующий **алгоритм** обучени нетрадиционным техникам:

- ✓ от применения наиболее простых видов нетрадиционной техники изображения к большему сложным;
- ✓ от использования метода подражания к самостоятельному выполнению замысла;
- ✓ от применения в рисунке одного вида техники к применению смешанных техник изображения;
- ✓ от индивидуальной работы к коллективному изображению предметов, сюжетов нетрадиционной техники рисования.

Технология опыта:

Ребенок познает мир через взаимодействие с ним. Взрослые, в частности педагоги, помогают ему в этом, не только передавая знания и навыки, но и помогая увидеть красоту находящегося вокруг мира, вселяя уверенность в своих силах и пробуждая страсть к творчеству.

Новизна опыта:

Рисование с помощью нетрадиционных техник на занятиях по изобразительно деятельности используются редко. Новизна заключается в том, что проблема развития художественно-творческих способностей ребят решается в процессе дополнения традиционных техник обучением рисованию нетрадиционными способами.

Адресность опыта:

Этот педагогический опыт будет особенно ценен для педагогов детских садов и родителей, которые стремятся активно поддерживать и развивать креативные способности своих детей.

Трудоемкость опыта:

При наличии необходимых художественных материалов, примеров работ в нетрадиционных техниках, методических разработок организация данной работы не трудоемка. Для проведения занятий понадобятся различные канцелярские товары, а также аудио-и видеоматериалы.

Трудности при использовании опыта:

При использовании нетрадиционных техник рисования могут возникнуть следующие сложности:

- ✓ Разработка и организация системы занятий, рассматривающей возрастные и индивидуальные особенности каждого ребенка.
- ✓ Подбор различного материала и оборудования.
- ✓ Выбор эффективных методов и приемов работы, адаптированных к личным потребностям детей.
- ✓ Создание критериев для оценки уровня усвоения умений, умений и навыков.

Технология опыта:

Выбор нетрадиционных техник рисования как инструмента развития детского творчества не случаен. Многие из них основаны на случайном создании изображения в процессе игровой деятельности. Этот подход, который можно назвать «хэппенинг» (в переводе с английского – «случаться»), он всегда приводит к положительному результату и повышает пристрастие детей к рисованию, развивая их воображение. Кроме того, нестандартные техники расширяют возможности самовыражения, позволяя детям отображать свой внутренний мир, избавляться от негативных эмоций и ощущать себя уверенными в роли творца.

Сущность опыта:

Процесс художественно-эстетического воспитания дошкольников строится на основе образования у детей знаний о многообразии техник отражения реального изображения на листе бумаги с использованием нетрадиционных техник рисования в сочетании с иными методами и приемами обучения и воспитания. Участвуя в творческом процессе, дети проявляют интерес к природе, красоте цвета и форм. Это помогает им по-новому посмотреть на окружающий мир, воспитывает любовь ко всему живому.

Описание сущности опыта:

Мой педагогический подход строится на идее обучения «увлечением», где движущей силой является интерес ребенка к заданию. Это разрешает ребенку почувствовать себя уверенным в своих силах и проявить себя как творца. Создавая условия, побуждающие ребёнка к занятиям, я стремлюсь раскрыть скрытый творческий потенциал каждого, предлагая новые интересные подходы, которые помогают им раскрепоститься.

Организация развивающей среды:

Развивающая среда играет основную роль в развитии ребенка, поэтому при ее организации я стремилась к тому, чтобы она носила развивающий характер и была направлена на раскрытие творчества каждого ребенка, с учетом его индивидуальных особенностей, была легкодоступной и соответствовала возрасту. В создании этой среды активно приняли участие родители, предоставляя интересные и, казалось бы, ненужные вещи, а также природные материалы, собранные во время прогулок.

В своей работе для развития творческих способностей детей посредством использования нетрадиционных техник изобразительной деятельности **я применяла комплексный подход**, включающий многообразные методы и техники:

Комплексные занятия: они направлены на всестороннее умственное развитие ребенка, расширяя его знания об окружающем мире, формируя эстетическое восприятие и интерес к природе, совершенствуя навыки рисования и развивая мелкую моторику.

Комбинированные занятия: в них сочетаются традиционные и нетрадиционные техники рисования, что позволяет разнообразить процесс и развивать творческое мышление.

Коллективная и персональная работа: я практиковала как индивидуальные занятия, так и коллективное творчество, где дети совместно создавали общие работы. Коллективная работа содействует развитию коммуникативных навыков, чувству общности и позволяет сотворить более масштабные и впечатляющие работы.

Создание стимулирующей среды: для стимулирующей деятельности я предлагала широкий выбор красивых и разнообразных материалов, разрешая детям выбирать средства работы самим. Использование игровых способов и необычное начало занятий помогали избежать однообразия, поддерживая неравнодушные к творчеству.

Положительная оценка и индивидуальный подход: я уделяла особое внимание обсуждению детских работ, проводя индивидуальные разговоры с каждым ребенком. Оценка достижений основывалась на сравнении с предыдущими работами в соответствии с его же прежними, обстоятельно аргументировав оценку и придавая ей позитивный характер, чтобы открыть путь к исправлению ошибок.

Развитие автономности и поощрение творчества: я старалась предоставлять детям как можно больше самостоятельности, помогая им в решении поставленных задач. При этом стимулировала желание творить, изменять и улучшать.

Игровая форма и атмосфера увлеченности: в процессе занятий я делала акцент на игру и создание атмосферы увлеченности. Использование нетрадиционных техник позволило детям почувствовать себя экспериментаторами, а результат работы становился увлекательным и не зависел от уровня умений.

Такой подход помог детям преодолеть страх перед неудачей, почувствовать себя небольшими художниками и развить интерес к рисованию.

Для поддержания активности и сосредоточения внимания детей в ходе обучения я регулярно использовала многообразные методы: физкультминутки, гимнастику для глаз и пальцев, танцевальные и игровые моменты, а также рефлексию, с элементами сказкотерапии. Опыт показывает, что применение нетрадиционных техник рисования значительно повышает интерес к изобразительной работе, стимулирует воображение, творчество и самостоятельность детей.

В работе с детьми использовала техники:

- рисование пальчиками;
- оттиск печатками;
- изображение ладошками;
- рисование жесткой полусухой кистью;
- печать поролоном;
- печатание пробками;
- печать овощами и фруктами;
- рисование мятой бумагой;
- кляксография с трубочкой;

- изображение пластиковыми султанчиками;
- рисование вилкой;
- использование смешанных юный техник.

Чтобы вовлечь родителей в образовательный процесс и показать удачу детей, в группе регулярно проводятся выставки детских работ. Для более глубокого понимания методик, родителям предлагаются консультации и беседы о нетрадиционных техниках рисования. Мною разработаны консультации на темы: «развитие творческих способностей», «роль изобразительной деятельности в семье и организация семейных занятий рисованием». Использование разнообразных техник не только делает ребяческие работы более выразительными, но и стимулирует инициативность и самостоятельность. Опыт проявляет, что знакомство с нетрадиционным рисованием приносит детям радость, вера в себе и желание экспериментировать.

Результативность и эффективность опыта

Такая целенаправленная работа дает положительные результаты. Главный показатель эффективной работы по развитию художественно-творческих способностей детей - это данные мониторинга по изобразительной деятельности детей.

Начало учебного лета:

В-46% С-31% Н-46%

Конец учебного года:

В-64% С-27% Н-9%

Я считаю, что такая положительная динамика свидетельствует об эффективности применения нетрадиционных техник рисования в изобразительной работы с детьми.

Проделанная работа привела не только к развитию творческих способностей дошкольников в всевозможных видах деятельности, но и к закреплению навыков, которые станут основанием для дальнейшего раскрытия их потенциала. В частности, наблюдается значительное повышение интереса к рисованию с использованием нетрадиционных техник. Дети стали больше внимательны к окружающему миру, научились видеть разнообразие оттенков и обогатили опыт эстетического восприятия. Работы детей стали интереснее, содержательнее, замысел богаче. Ребята обрели уверенность в себе, робкие преодолевают боязнь чистого листа бумаги, начали чувствовать себя маленькими художниками.

Перспективы становления опыта.

В дальнейшем планирую продолжить работу над использованием нетрадиционных техник рисования, так как на основе сделанной работы я увидела, что у детей возрос интерес к рисованию.

- ✓ разнообразить и усложнить техники нестандартного раскрашивания на занятиях;
- ✓ продемонстрировать способы их сочетания между собой, учитывая возможности ребят;
- ✓ ввести ранее не используемый материал для рисования (ветки, листья, фольгу, мыльные пузыри);
- ✓ разработать значительнее занятий работ по подгруппам или коллективных;
- ✓ использовать разнообразные техники рисования для занятий на улице (рисование на камнях);
- ✓ принимать участие в различных конкурсах и выставках образовательного учреждения и различного уровня.

В работе с родителями:

- ✓ дать родителям методические рекомендации по работе с детьми через индивидуальные беседы;

- ✓ проводить анкетирование на интересующие темы и последующими разъяснительными беседами;
- ✓ организовывать различные выставки работ, выполненных детьми с родителями в домашних условиях;
- ✓ создать групповой альбом «Мы и краски».

Я убеждена, что нельзя останавливаться на достигнутых результатах, ведь только творческий педагог может сформировать творческую личность

И в десять лет, и в семь, и в пять

Все дети любят рисовать.

И каждый смело нарисует

Всё, что его интересует.

Всё вызывает интерес:

Далёкий космос, ближний лес,

Цветы, машины, сказки, пляски

Всё рисуем: были б краски,

Да лист бумаги на столе,

Да мир в семье и на земле.

В. Берестов

Литература

Белошистая А.В., Жукова О.Г. Волшебные краски. 3–5 лет: Пособие для занятий с детьми. – М.: Аркти, 2008.

Давыдова Г.Н. Нетрадиционные техники рисования в детском саду. Часть 1. - М.: "Издательство Скрипторий 2003", 2008.

Давыдова Г.Н. Нетрадиционные техники рисования в детском саду. Часть 2. - М.: "Издательство Скрипторий 2003", 2008.

Лыкова И.А. – «Парциальная программа художественно-эстетического развития детей 2-7 лет в изобразительной деятельности «Цветные ладошки» издательство «Цветной мир»- 2015г.

Рисование с детьми дошкольного возраста: нетрадиционные техники, планирование, конспекты занятий. / Под ред. Казаковой Р.Г. – М.: Т Ц Сфера, 2005.

- ✓ Муниципальное общеобразовательное учреждение « Рабителицкая начальная школа», реализующее основную программу дошкольного образования»
 - ✓ Воспитатель групп детского сада
 - ✓ +79618030799
- annavoroncova67772@gmail.com