

Система работы педагога-наставника

«Вместе учимся! Вместе растём!»

Кязимова Оксана Анатольевна,

*воспитатель Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №22*

*города Кирово-Чепецка Кировской
области*

«Уча других, мы учимся сами»

Луций Анней Сенека

В практике работы любой образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог – недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший (зачастую на высший балл!) все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу, – в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры.

Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям (переход от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой), а также неким разрывом между теорией и практикой, т. е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно.

Молодые специалисты часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий.

Поэтому в целях адаптации молодых педагогов, получения разносторонней поддержки и знаний, обеспечения условий для их профессионального становления и развития была разработана наставническая программа, основой которой стала Модель работы наставнических пар «Вместе учимся! Вместе растём!».

Цель и задачи Модели работы наставнических пар.

Цель: структурировать подход к организации эффективной системы профессионального сопровождения молодых специалистов МБДОУ детского сада № 22 через модель работы наставнических пар.

Модель задаёт:

1. Этапы работы, задачи для наставника и наставляемых.
2. Ожидаемый результат работы пары на каждом этапе.
3. Инструменты для работы пары.

Наша модель наставничества была разработана на основе деятельностного подхода, который существенно трансформирует профессиональную мотивацию молодого педагога, создавая условия для его личностно-профессионального роста и развития.

Субъектная позиция молодого педагога, активная деятельность, рефлексивная практика и целеполагание позволяют нам говорить о РЕВЕРСИВНОМ характере нашей модели.

Данная форма оказалась наиболее актуальной для нашей наставнической пары, и имеет ряд очевидных преимуществ:

1. Знания и опыт циркулируют внутри наставнической пары, создавая симбиоз традиций и инноваций.
2. Неформальный характер отношений: взаимодействие строится на доверии и открытости, что облегчает обмен идеями.
3. Фокус на актуальных компетенциях: молодые «наставники» помогают старшему наставнику освоить цифровые инструменты и современные тренды.
4. Взаимная выгода: обе стороны получают развитие: молодые – уверенность и лидерские навыки, опытные – обновление профессиональных компетенций.

Модель работы наставнических пар (приложение 1):



Рисунок 1

Ожидаемые результаты:

Для молодых специалистов:

1. Рост уверенности в своих знаниях и навыках;
2. Развитие лидерских качеств и коммуникативных умений;
3. Признание со стороны коллег и администрации;
4. Укрепление связей с опытными коллегами.

Для наставника:

1. Освоение новых технологий и методик;
2. Обновление педагогических подходов;
3. Расширение профессионального кругозора;
4. Поддержание мотивации и интереса к работе.

Этапы реализации Модели работы наставнических пар

1 этап. Мотивационный. Формирование наставнических пар.

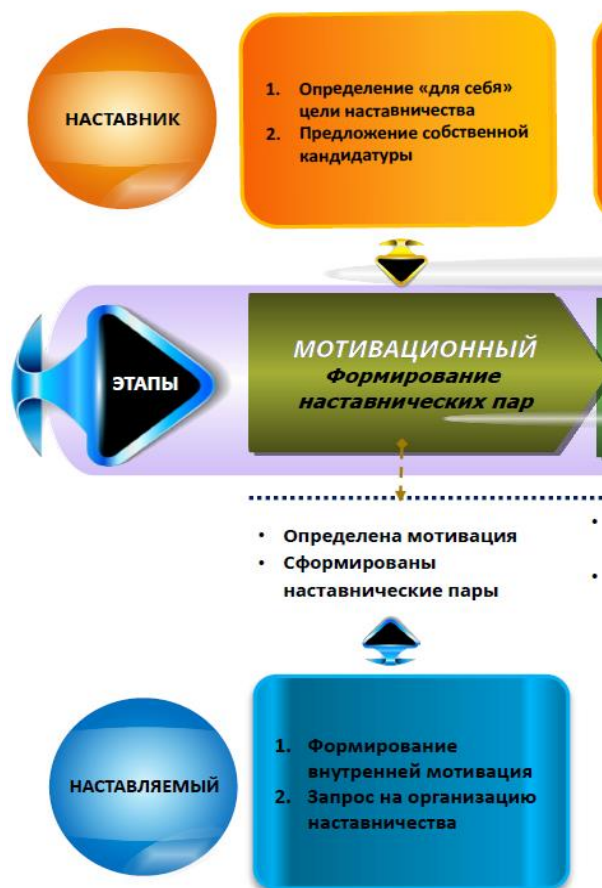


Рисунок 2

Передо мной стояла задача – определить «для себя» цели наставничества. Мною были сформулированы цели предстоящей наставнической деятельности:

1. Структурировать собственный опыт и знания;
2. Выявить пробелы в собственных навыках при передаче знаний;
3. Увидеть воплощение своих идей в работе наставляемых.

В 2024 году в наш детский сад пришла молодой специалист, которая начала работать сразу с детьми подготовительной (выпускной) к школе группы.

Работа в выпускной группе имеет свои сложности и свою специфику, связанные с возрастом детей и задачей подготовки к школе.

Администрация детского сада от неё получила запрос на организацию наставничества, потому что молодой педагог испытывала трудности в организации педагогического процесса с детьми данной возрастной группы и чувствовала недоверие со стороны родителей воспитанников.

Я, как педагог, со стажем педагогической деятельности 37 лет, имеющий опыт работы с разными возрастными группами, знающий специфику работы и традиции нашего ДООУ, владеющий современными образовательными технологиями предложила свою кандидатуру на роль наставника.

Результатом мотивационного этапа стало формирование нашей наставнической пары.

2 этап. Организационный. Планирование и подготовка работы.

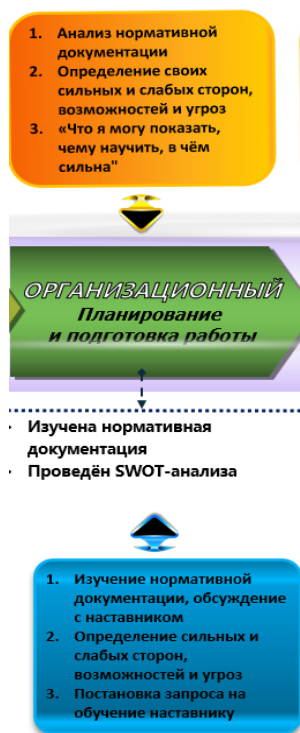


Рисунок 3

На этом этапе нами была изучена нормативная документация, регламентирующая организацию педагогического процесса в ДООУ:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
3. Приказ Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. №1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»;
4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
5. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. №2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;
6. Приказ Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. №373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам дошкольного образования»;
7. Профессиональный стандарт педагога (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н).

Именно на этом этапе возник вопрос: «Что важнее для наставника: качественное образование молодого специалиста или его потенциал?»

Как не выбирать, а использовать и то и другое максимально и эффективно?

Для ответа на эти вопросы мы использовали SWOT – анализ.

Что же такое SWOT-анализ? Это метод стратегического планирования, который оценивает сильные и слабые стороны, возможности и угрозы для профессионального роста и развития.



Рисунок 4



Рисунок 5

На основе SWOT-анализа мы разработали стратегию нашей совместной работы: используя опыт наставника, организовать креативное совместное мероприятие на основе запросов наставляемых (система работы с родителями, технология утреннего круга, планирование, предметно-пространственная развивающая среда, ТРИЗ, «Секреты интересного занятия»).

3 этап. Практический. Запуск и реализация наставнических отношений.

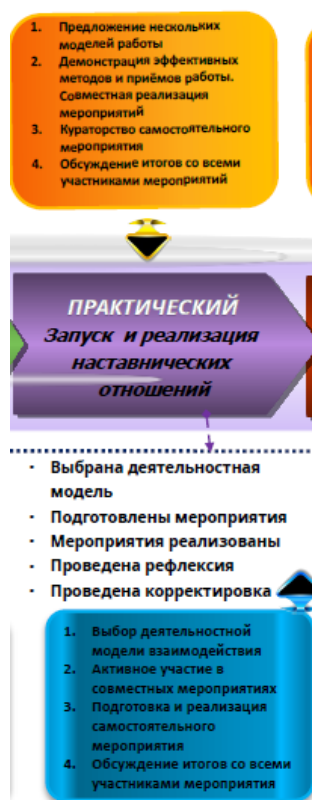


Рисунок 6.

Для реализации практического этапа мы выбрали деятельностную модель, которая позволяет сформировать субъектную позицию специалиста в своём развитии и закрепление его в профессии. В рамках этой модели наставник не просто передаёт знания, а вовлекает наставляемого в практическую работу – это позволяет формировать компетенции, развивать мотивацию и рефлексия. Именно при таком подходе участники наставнической пары ориентируются на достижение конкретной цели (на основании профессионального запроса наставляемых), а также по обоюдному согласию – на долгосрочную перспективу взаимодействия.

Мы выбрали для себя такую форму работы, как субъектный праздник. Такой формат работы отвечал запросам молодого специалиста и полностью раскрыл сильные стороны и возможности меня, как наставника.

Что такое субъектный праздник?

Субъектный праздник – это праздник, придуманный педагогами, детьми и родителями, праздник своими руками, праздник, который не выучен.

Вся деятельность построена на основе совместного творчества детей и взрослых. Это отличная практика для наставляемого, потому что в ходе организации и подготовки такого праздника он развивает профессиональные компетенции:

1. Педагогическое проектирование. Молодые специалисты учатся планировать мероприятие от идеи до реализации: ставить цели, подбирать формы работы, распределять задачи)

2. Методическая грамотность. Отрабатываются навыки интеграции образовательных областей (речевое, познавательное, художественно-эстетическое развитие) в игровой форме.

3. Организация детской деятельности. Педагоги осваивают методы вовлечения детей в совместное творчество: обсуждение идей, голосование, распределение ролей.

Отрабатывает практические навыки:

1. Управление групповой динамикой. Умение работать с разными темпераментами и уровнями активности детей, предотвращать конфликты, поддерживать позитивную атмосферу.

2. Гибкость в принятии решений. В ходе подготовки возникают непредвиденные ситуации (отказ ребёнка выступать, поломка реквизита), что тренирует у молодого специалиста находчивость и стрессоустойчивость.

3. Работа с родителями. Формирование навыков партнёрского взаимодействия: привлечение семей к подготовке (костюмы, декорации), объяснение ценности субъектного подхода.

Развивает профессиональную рефлексию:

1. Анализ результатов. После праздника молодой специалист учится оценивать: что удалось, какие были сложности, как их избежать в будущем.

2. Обратная связь. Обсуждение с наставником или коллегами помогает увидеть сильные стороны и зоны роста.

Результатом реализации этого этапа стали два субъектных праздника: «Пижамный театрално-игровой праздничный квест» - в этом необычном событии была возможность поучаствовать папам в театральной постановке «Теремок». Мамы и дети «Непосед» и «Затейников», разделившись на 5 сказочных команд, прошли пять станций: «Викторина», «Сундук сказок», «Строительная», «Творческая», «Эмоции», и «Февромарт», по мотивам сказки «Гуси-Лебеди» на современный лад. Театрализация сказки, переделанная детьми, включала в себя интерактивные игры, также придуманные самими детьми.



Рисунок 7



Рисунок 8



Рисунок 9

4 этап. Рефлексивный. Подведение итогов работы наставнических пар.

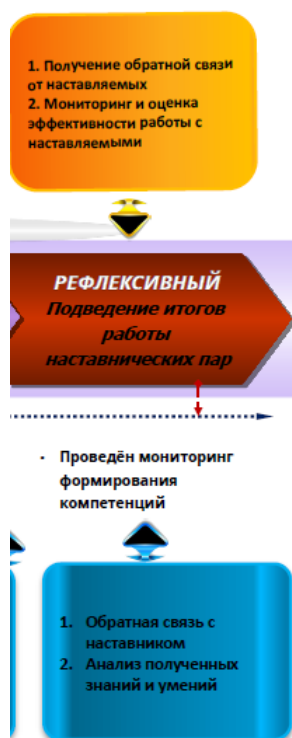


Рисунок 10

На заключительном этапе нами были оценены результаты реализации Модели, зафиксированы достижения наставника и наставляемого, определены **точки роста** для дальнейшего развития нашей наставнической пары:

1. Рост профессиональной самостоятельности наставляемого;
2. Развитие навыков самоанализа педагогической деятельности и рефлексии;
3. Освоение новых педагогических технологий.

Заключение.

Модель работы наставнических пар универсальна. Может применяться не только у дошкольников, но и в других образовательных организациях.

Наш проект наставничества «Вместе учимся! Вместе растём!» вошел в полуфинал Всероссийской муниципальной премии «Служение». Его выбрали из 63.5 тыс. других проектов в 2026 и оценили Дипломом соискателя.

Благодаря выстроенной системе работы молодые специалисты не поднимали вопрос о смене места работы (я раскрыла свой опыт наставничества

на примере взаимодействия с одним молодым специалистом, но таких наставнических пар может быть до пяти на одного наставника). Так получилось, что и на второй год в связи с производственной необходимостью и отличным профессиональным ростом за год, мои подопечные снова работают на подготовительной группе. Мы участвуем с ними в таких проектах как «ДетиПрофи», «Школа Супергероев», «Волшебный мир конструктора AVToys», «Медиа студия 2x2». Занимаемся волонтерской деятельностью: «Письмо солдату», «Помоги животным», «Дари Добро», «Школа Супергероев предупреждает о мошенниках».

В этом учебном году проведён субъектный праздник к «Дню Матери» и в стадии подготовки «Ярмарка -2026» к юбилею детского сада.

В октябре 2025 года в составе делегации от детского сада, наша пара посетила семинар «Мир начинается с тебя», посвященный Дню дошкольного работника. На семинаре воспитанники моего наставляемого показали практические навыки в профессии «Лаборант химического анализа» и «Инженер-строитель».

Моя наставническая деятельность продолжается и со студентами. На данном этапе работы в моей группе практику проходят студенты Вятского автомобильно-промышленного колледжа по специальности «Дошкольное образование».

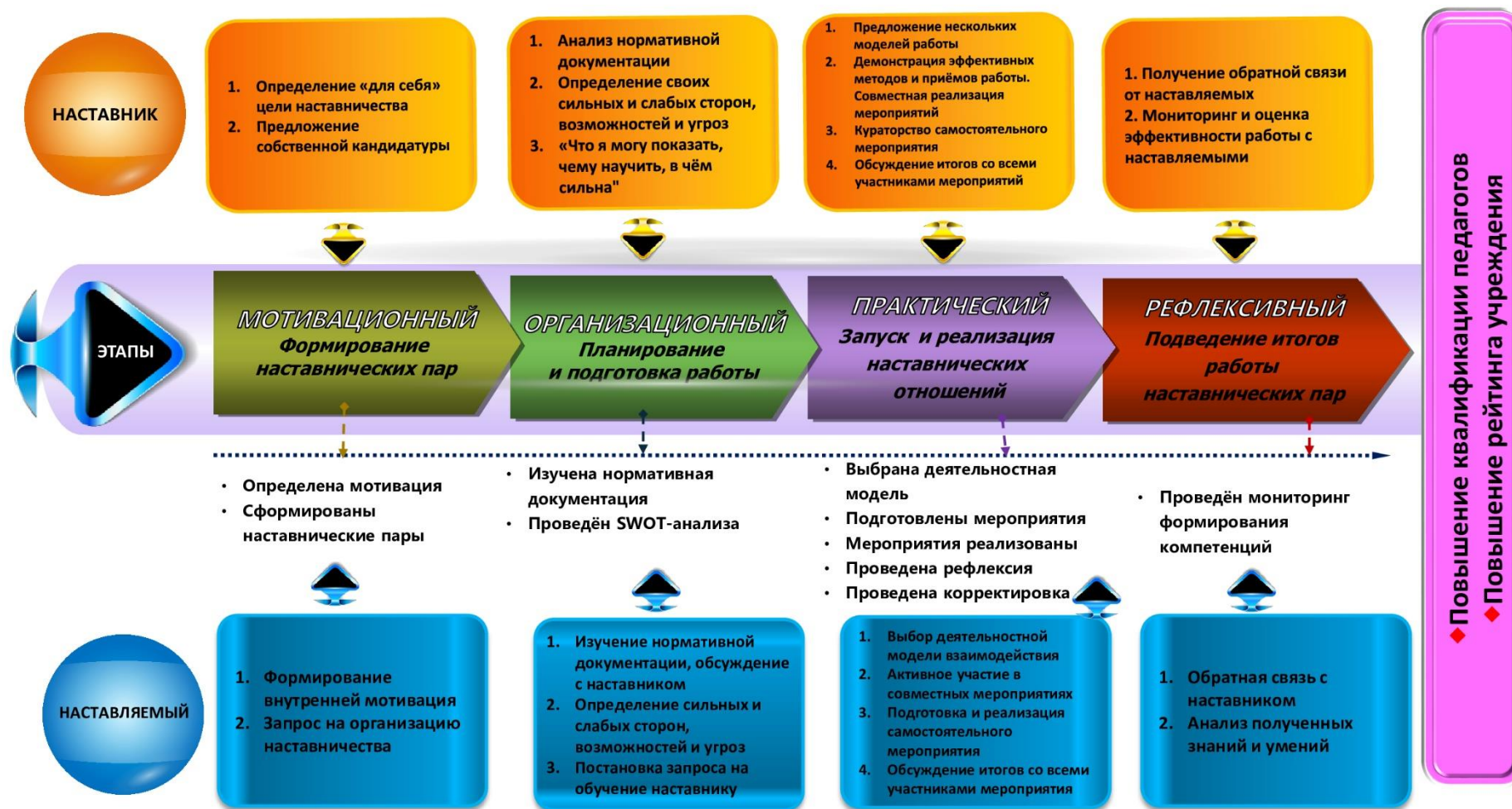
Развиваясь профессионально как наставник, я прошла курсы повышения квалификации по программе «Наставничество как форма сопровождения и поддержки молодого педагога» в 2025 году, стала участником городского проекта «Новые практики системы наставничества» в 2025 году, участвовала в научно-практической конференции «Дошкольное образование: теория и практика» с темой «Субъектный праздник» в Слободском колледже педагогики и социальных отношений. Также для студентов колледжа провела мастер-класс «Утренний круг». В феврале 2026 года в рамках программы окружного методического дня для педагогических работников провела мастер-класс: «SWOT-анализ как инструмент построения индивидуальной траектории

развития молодых специалистов» (приложение 2). В феврале 2025 года выступила в качестве эксперта в прямом эфире сообщества «Надежный взрослый» с темой «субъектный праздник», являюсь автором пособия «Субъектный праздник», изданного «Надежным взрослым».

В 2024 году мой педагогический блог (<https://vk.com/club218958665>) стал победителем регионального педагогического конкурса «More Медиа». А в 2025 году я стала призёром регионального конкурса «Наставник в сфере образования» в направлении «Презентация «Портфолио наставника».

Субъектность нужно возвращать. Субъектность – это не только про детей, это обязательно про наших наставляемых. Субъектность – это не врожденное свойство, а результат постепенного развития, которое требует специальных условий и поддержки со стороны наставника.

Модель работы наставнических пар



Мастер класс: «SWOT-анализ как инструмент построения индивидуальной траектории развития молодого специалиста»

В начале мастер-класса разговор пойдёт о деятельностном подходе в системе наставничества. Об основных механизмах воздействия деятельностного подхода в наставничестве, которые помогают молодому педагогу стать самостоятельным профессионалом.

Стартовый вопрос – «Что важнее для наставника: качественное образование наставляемого или его потенциал?» SWOT-анализ поможет не выбирать, а использовать и то и другое максимально и эффективно.

История создания SWOT-анализа и его использование в крупных корпорациях для принятия стратегического решения. Пояснение, почему SWOT-анализ можно эффективно использовать практически во всех сферах образования и перечисление в каких. А мы его адаптировали для наставничества, а конкретнее как как инструмент построения индивидуальной траектории развития молодого специалиста. Я предлагаю рассмотреть SWOT-анализ по отношению к личности молодого специалиста, как метод стратегического планирования, который оценивает сильные и слабые стороны, возможности и угрозы для профессионального роста и развития.

Знакомство с матрицей. S – сильные стороны педагога (какие это качества и что они обеспечивают)

W – слабые стороны. Это внутренние недостатки и проблемные зоны, которые могут препятствовать достижению поставленных целей. Основные ошибки при проведении SWOT-анализа и как их избежать.

O – возможности. Как используются эти благоприятные внешние факторы в наставничестве.

Т – угрозы. Как влияют эти внешние неблагоприятные факторы на программу наставничества.

Знакомство с примерными вопросами для заполнения матрицы для каждого блока, на которые можно опираться.

Переход к фокус-группе

Фокус группе предложена характеристика условного молодого специалиста с указанием профессиональных компетенций, личностных качеств и практического опыта. Проанализировав профиль, нужно провести SWOT-анализ, определив сильные и слабые стороны, возможности и угрозы и заполнить матрицу.

Работа с залом

Вопрос: «После того, как будет заполнена матрица и мы определим сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. Что же дальше? Как использовать полученные данные для построения индивидуальной траектории молодого специалиста?»

Приглашаю фокус-группу

Участники рассказывают, как у них получить проанализировать профиль молодого специалиста по заданной характеристике, подводят итог заполнения матрицы.

На примере собственного опыта использования SWOT-анализа рассказываю, как в нашем ДОУ разрабатывают стратегию работы наставнической пары.

Работа с залом (флипчарт)

Составить индивидуальный план-маршрут адаптации и профессионального становления молодого специалиста на основе анализа характеристики, заполненной матрицы с вариантами мероприятий,

предложенных слушателями мастер-класса. Привожу пример какие формы работы выбрали мы и почему.

Делаю вывод, что субъектность – это не врождённое свойство, а результат постепенного развития, которое требует специальных условий и поддержки со стороны наставника.

Рефлексия