

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
«Центр развития ребёнка – детский сад № 134»**  
350000, Российская Федерация, Краснодарский край, г. Краснодар,  
ул. им.Фрунзе 117, тел./факс (861) 259 21 96, E-mail: [detsad134@kubannet.ru](mailto:detsad134@kubannet.ru)

**«Разнообразие форм наставничества,  
применяемые в ДОО»**

Подготовила:  
Хавкина Ирина Анатольевна-  
старший воспитатель

Краснодар

Повышенная потребность в расширении практик наставничества в образовании (а также в других сферах) на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях. Еще в 2013 году В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества, с того момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России».

Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

**Основная идея:** состоит в том, что наставническая деятельность в системе дошкольного образования предполагает качественное изменение традиционных форм повышения квалификации в соответствии с целями и задачами развития интеллектуального потенциала педагогов.

**Цель:** разработка и внедрение методического обеспечения системы развития наставнической деятельности в условиях дошкольных образовательных организаций.

**Научная новизна:** постановка и решение проблемы методического обеспечения организации эффективного процесса наставнической деятельности педагогических кадров на основе сетевого взаимодействия.

Сегодня нелегко найти «готового» специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. ОНО позволяет органично соединить профессиональное развитие и его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику. Так как для каждой дошкольной образовательной организации вопрос обеспечения качества образования, создание условия для всех воспитанников и для каждого ребенка в конкретном учреждении является предметом обсуждений всех организаций, нами, группой педагогов, проанализировав распределение педагогических работников по стажу показал, что количество опытных работников существенно превышает количество молодых специалистов в соотношении 8:1. Исходя из этого, в нашем учреждении наставничество рассматривается как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает как молодых педагогов, так и более опытных, применяя различные виды наставничества для решения поставленных образовательных задач.

**Партнерское наставничество:** когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели. Эта модель может быть реализована в двух формах.

Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной организации и становится наставником, а другой – молодой педагог – только приступает к работе.

Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами.

Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику.

**Виртуальное наставничество:** использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков.

Исследования участников виртуальной программы наставничества показали значительные изменения в восприятии ценности таких программ для наставляемых, которые в большей степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрения и поддержку со стороны наставника.

Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга педагогов. Такая модель может применяться, когда наставник и наставляемый не имеют возможности часто встречаться лично.

**Реверсивное наставничество:** подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя-тремя сотрудниками. При этом опытные, высококвалифицированные профессионалы, старшие по возрасту и опыту становятся наставляемыми младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Для многих дошкольных образовательных организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

**Скоростное наставничество:** это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.

Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

**Саморегулируемое наставничество:** состоит в том, что ни наставники, ни наставляемые не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

При этом педагог, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию наставляемого, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

**Групповое наставничество:** когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.

Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

**Командное наставничество:** помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой наставляемых, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих руководителей образовательных организаций может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда организация расширяется, например, открывая новые филиалы.

Основным предметом наставничества в рамках сетевого взаимодействия выступило взаимодействие педагогов дошкольных образовательных организаций по линии организации образовательной деятельности детей дошкольного возраста в условиях ФГОС ДО. В рамках сетевого взаимодействия появляется возможность обмена опытом, освоения техники оперативного ситуационного проектирования педагогических действий, требующих кооперирования на уровне педагогического сообщества.

В такого рода деятельность включены детские сады, в которых уже накоплен большой опыт работы в инновационном режиме, где созданы необходимые условия для развития и образования детей, при этом – возглавляют эти дошкольные организации молодые руководители, с высоким уровнем образования, работоспособности и притязаний на успех, достаточным опытом управленческой и инновационной деятельности:

- МАДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 134»;
- МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 223»;
- МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 11»;
- МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 23»;
- МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 202»;
- МБОУ ДО ДДТ «Созвездие».

Применение различных форм наставничества является сложным, но необходимым процессом для современной организации работы в дошкольных образовательных организациях, но система развития педагогов нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный

подход к формированию кадрового потенциала. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения, практическим опытом.