



# ПИОНЕР



**ОБРАЗОВАНИЕ БУДУЩЕГО:  
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

УДК 37  
ББК 74я43  
П32

Под редакцией И.В. Гришиной, Г.И. Осипенко

П32

**Пионер. ОБРАЗОВАНИЕ БУДУЩЕГО: НОВЫЕ  
ВОЗМОЖНОСТИ. – М.: Издательство «Перо», 2022. – 98 с.**

ISBN 978-5-907439-80-1

Материалы сборника содержат информацию об эффективных практиках Невского района по разработке и внедрению инновационных механизмов совершенствования качества образования.

ISBN 978-5-907439-80-1

УДК 37  
ББК 74я43  
©Авторы, 2022

## АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

- Надя Спиридонова.* Образование как инвестиция в будущее 6
- Любовь Чалганская.* Образование Невского района: актуальные  
результаты, главные стратегии, новые ориентиры 9

## ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГУ

- Галина Осипенко.* Наставничество как стратегия непрерывного развития 13
- Ольга Москова.* Модель наставничества «учитель-учитель» как инструмент  
формирования эффективного педагогического сообщества гимназии 17
- Ирина Ульянова, Виктория Шевченко.* Специфика содержания и форм  
реализации модели наставничества в Центре психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга 20
- Елена Архипова, Ирина Харитоненкова.* Наставничество – работа на перспективу 23
- Раиса Солоницына, Наталья Намазова.* Система сопровождения: наставничество  
в действии 26
- Инна Рыжкова, Светлана Чурсина.* Форма наставничества «студент-ученик»:  
потенциал, проблемы и перспективы 28

## НОВАЦИИ И ИННОВАЦИИ

- Ирина Гришина.* Внедрение педагогических инноваций в практику  
образовательных организаций 32
- Наталья Нагайченко.* Школа для реальной жизни: новые форматы организации  
образовательного процесса 38
- Надежда Макарова.* Инновационные методы консультирования родителей 42
- Александра Романова, Наталья Логунова.* Инновационный потенциал  
педагогического коллектива как фактор развития образовательного учреждения 45
- Светлана Петроченко.* Инновационные практики мотивирующего образования 48



Важно, чтобы процесс не носил формальный характер и отношения между разновозрастными специалистами базировались на уважении и доверии.

В годовом плане работы ДОУ необходимо предусмотреть раздел, отражающий систему работы наставников. Для того чтобы определять эффективность и результативность работы по итогам выполнения планов, необходимо разработать простые в заполнении и оформлении электронные образцы документов, сделать их единообразными. Стремясь к цели, мы следим за тем, чтобы профессиональное становление молодых специалистов происходило комплексно, в условиях организационно-правового, научно-методического и психолого-педагогического сопровождения, было управляемым и контролируемым. Такой подход позволяет рассматривать наставничество не в узком смысле взаимодействия «молодой педагог – опытный педагог», а как всестороннюю помощь начинающему воспитателю специалистами и администрацией ДОУ. Ключевую роль играет выбор наставника: важно соблюдать правило единства высокого профессионализма с современными знаниями и опытом работы. Наставник должен иметь высшую квалификационную категорию, обладать развитыми коммуникативными навыками, личным желанием передавать свои компетенции, ответственностью, организованностью и, конечно же, авторитетом в коллективе, так как ему предстоит оказывать влияние на всех участников процесса обучения.

Наставник на личном примере может продемонстрировать способ решения проблемы, что зачастую гораздо эффективнее теоретического обучения. В ДОУ он оказывает помощь в составлении планов, организует работу по самообразованию, а также учит ведению дошкольной документации. Его труд является составной ча-

стью системы информационно-методического сопровождения.

Свою деятельность наставник начинает с лепологания и планирования работы с молодыми специалистами:

- оказание методической помощи в области практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности;

- подготовка к первичному повышению квалификации;

- создание условий для творческой и исследовательской деятельности и ускорения процесса профессионального становления воспитателя.

Под руководством наставников начинающие специалисты создают проекты и конспекты занятий, публикуют статьи, методические разработки мероприятий. Существенное значение имеет системный подход, отвечающий идеологии культуре организации. Параллельно с «техническим» овладением профессией, ее приемами методами, начинающий специалист набирает практического опыта у наставника, а также учится у других педагогов, посещая их занятия (по рекомендации). Овладевая навыками, он осваивает практические умения по передаче содержания учебного материала и логике его изложения. Следующий этап для молодого педагога – овладение функциями контроля над группой управления образовательным процессом, творческого и гуманного взаимодействия с детьми.

Начинающему воспитателю приходится нелегко. Он должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых условиях практической деятельности. С первого дня работы он выполняет все обязанности и несет ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от него профессионализма. Поэтому процесс адаптации может быть сложным. Важно, чтобы молодой специалист не оставался «наедине» со своим

новым опытом. Ведь успешное погружение в профессию напрямую зависит от того, как складываются отношения наставника и молодого педагога, готов ли молодой педагог сотрудничать и перенимать передовой опыт специалистов ДОО, а также осваивать опыт коллектива в целом и присоединяться к нему.

Наставничество задействует все области деятельности педагогов и администрации, оно носит обогащающий характер, оказывая положительное влияние на всех участников отношений, повышая культурный и профессиональный уровень сотрудников, улучшая их взаимоотношения.

Преимущества наставничества очевидны. Во-первых, опытный педагог получает стимул к развитию своих деловых качеств, повышает профессиональный уровень в процессе взаимобучения. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональные компетенции: знакомство с новинками методической литературы, участие в педагогических конкурсах, конференциях, использование в работе инновационных технологий. Общаясь с молодыми коллегами, наставники приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей, осваивают современные методы взаимодействия с семьей. Во-вторых, процесс наставничества отличается многообразием форм и методов работы и, что особенно ценно, происходит в условиях реальной трудовой деятельности. В-третьих, на почве наставничества осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт педагогов, практический анализ сильных и слабых профессиональных позиций, взаимопомощь и взаимоконтроль. В-четвертых, системная, регулярная и персонифицированная работа стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Комплексный подход к организации системы наставничества в ДОО позволяет руководителям и педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления начинающих специалистов, включать их в проектирование маршрута развития организации, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе деятельности, повышать профессиональную компетентность.

Кроме того, такой путь решения проблемы позволяет воспитателям успешно адаптироваться к работе, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Внешняя поддержка ГБУ «Информационно-методический центр» Невского района, организовавшего обучение в «Школе молодого педагога», также бесценна. В этом году наши молодые педагоги совместно с опытными наставниками успешно приняли участие в районном Конкурсе организации социокультурного образовательного пространства ОУ «Пространство новых идей».

Высокопрофессиональный подход к решению проблемы, подкрепленный четким представлением о намеченных целях, дает положительный результат и позволяет одновременно решать ряд важных задач: от организационных вопросов до реализации эффективного процесса наставничества и достижения основной цели – закрепления молодых компетентных и мотивированных педагогов в ДОО.



Г.И. Осипенко  
(главный редактор)  
А.В. Бердышева  
(технический редактор)

---

Редакционная коллегия:

Л.В. Грекова  
А.А. Захарова  
Т.Ю. Комарова  
В.В. Рожкова  
Н.В. Любавская

---

Адрес для корреспонденции:  
193171, Санкт-Петербург, ул. Бабушкина, д. 42, корп. 4  
тел.: (812) 568-16-09  
Факс: (812) 568-16-25  
e-mail: smi-pioner@yandex.ru  
[www.smipioner.ru](http://www.smipioner.ru)

