

Афанасьева Эльвира Вячеславовна

заведующий

Абрамова Наталия Анатольевна

старший воспитатель

МБДОУ «Д/С №6 «Сказка»

г. Цивильск, Чувашская Республика

НАСТАВНИЧЕСТВО В КОЛЛЕКТИВЕ: КАК ВОВЛЕЧЬ ПЕДАГОГОВ В ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ

Аннотация: в статье рассматривается модель наставничества внутри педагогического коллектива детского сада как ключевой механизм повышения качества взаимодействия с семьями воспитанников. Представлена целостная система работы, сочетающая проверенные и новые, нестандартные формы. Она направлена на раскрытие профессионального потенциала каждого педагога, обеспечивает преемственность подходов и создание единого, доверительного пространства «Детский сад – семья».

Ключевые слова: педагогический коллектив, наставничество, профессиональный рост, просвещение родителей, взаимное обучение, доверительные отношения, эффективные методы.

Сегодня родители – информированные и активные участники образовательного процесса. Их запрос сместился с простого информирования к настоящему партнерству, соучастию и глубокому диалогу о развитии ребенка. Однако способность педагогов выстраивать такое партнерство не возникает сама по себе и часто распределена в коллективе неравномерно.

Внутрикорпоративное наставничество становится ответом на этот вызов. Это уже не формальное закрепление «молодого за опытным», а гибкая экосистема взаимного обучения и поддержки, цель которой – вовлечь каждого педагога в качественное, уверенное и творческое просвещение семьи. Мы говорим о системе, которая растит профессионалов, способных превратить родителя из «критика» или «наблюдателя» в союзника.

Любая инновация должна опираться на прочный фундамент. Наша система строится на пяти ключевых принципах:

- горизонтальность и партнерство: отказ от иерархии «учитель – ученик» в пользу модели «коллега – коллега». Ценность – во взаимном обмене опытом.

- фокус на решении, а не на ошибке: наставник не указывает на промахи, а помогает найти ресурсы и стратегии для будущих успешных действий.

- преемственность и единый язык: система обеспечивает согласованность сообщений, которые родители получают от разных специалистов и на разных возрастных этапах.

- индивидуализация маршрута: помощь строится под конкретный запрос педагога: от страха публичных выступлений до сложностей в разрешении конфликта.

- практико-ориентированность и безопасность: весь смысл в переходе от теории к практике в условиях, где не страшно ошибиться и можно экспериментировать.

Полная модель: от диагностики до нетривиальных практик.

Этап 1. Диагностика и планирование: «Старт с умом».

Картирование компетенций: Анкетирование и интервью для выявления «точек роста» и, что важно, скрытых экспертиз каждого педагога (кто-то гений в организации праздников, а кто-то – в успокоении тревожных мам).

Гибкое формирование пар и групп: Наставнические связи создаются не только «по стажу», но и под конкретную задачу (например, группа по разработке цифрового контента для родителей во главе с наиболее продвинутым в ИКТ педагогом).

Дорожная карта (индивидуальный план): Конкретный документ с челленджами на квартал: «Провести онлайн-консультацию», «Создать интерактивный гид по развивающей среде группы».

Этап 2. Реализация: Синтез классики и инноваций.

Наставничество реализуется через палитру взаимодополняющих форм.

Классический арсенал (проверенная основа):

Совместное проектирование и супервизия: Наставник выступает как соавтор и доброжелательный наблюдатель с последующим детальным разбором.

«Погружение в практику»: Посещение и анализ открытых мероприятий коллеги.

Банк эффективных практик: Общая, постоянно пополняемая копилка успешных сценариев, памяток, видеоаннотаций.

Современный, нестандартный набор методов (зона роста и вовлечения):

1. Peer-to-Peer коучинг в формате «спринтов»: Быстрые 20-минутные сессии в парах по методу «запрос – мозговой штурм – первый шаг». Идеально для поиска решений «здесь и сейчас».

2. «Кабинет сложных вопросов» (Digital & Real): Физический ящик и общий чат, куда анонимно скидывают самые каверзные вопросы от родителей. Коллективный мозговой штурм всей командой (включая психолога, логопеда) не только генерирует блестящие ответы, но и сплачивает коллектив.

3. Сторителлинг-лаборатория: Регулярные встречи, где педагоги рассказывают реальные истории взаимодействия с семьей («Как мы нашли общий язык с «вечно несогласным» папой»). Разбор этих кейсов развивает эмоциональный интеллект и стратегическое мышление лучше любой теории.

4. Метод «инверсии ролей» с усилением: Ролевая игра, где «сложный родитель» играет с нарочито утрированными чертами. Пройдя через диалог с «гипер-агрессивным» или «сверх-тревожным» виртуальным родителем, педагог обретает невероятную уверенность в реальных, более мягких ситуациях.

5. Создание «цифрового двойника» родительского собрания: Совместная работа на интерактивной онлайн-доске (Miro, Jamboard) для визуального планирования встречи: расположение тезисов, фото с мест, интерактивных опросов, «досок» для вопросов. Учит структурировать информацию и держать внимание.

6. Родительский квест как инструмент для педагога: Разработка командой интерактивного квеста по саду для новых родителей. Молодой педагог, участвуя в создании, учится смотреть на среду глазами родителя и осмысленно ее презентовать.

7. Рефлексивная практика «Три «П»: После встречи с родителем педагог с наставником кратко анализирует:

- понял: Какую истинную потребность родителя я уловил?
- принял: Какие его эмоции я принял без осуждения?
- помог: Чем конкретным и полезным я сегодня помог?

Метод фокусирует на результате и эмпатии.

Этап 3. Мотивация и поддержка: «Топливо для системы».

Признание: «Доска почета» не только для педагогов, но и для успешных наставнических тандемов. Публичные истории успеха на сайте и собраниях.

Карьерный и профессиональный рост: Весомый учет наставнической деятельности в системе внутреннего аудита качества, при аттестации, распределении грантов на дополнительное образование.

Культура психологической безопасности: Формирование среды, где делиться трудностью и просить помощи – почетно и считается признаком профессиональной зрелости.

Качественные результаты: что получает детский сад?

Внедрение такой комплексной системы дает синергетический эффект:

– для педагогов: резкое снижение выгорания, рост профессиональной уверенности и лояльности к саду. Коллектив становится обучающейся организацией;

– для родителей: получение качественной, последовательной и практико-ориентированной информации из любого источника в саду. Глубокое доверие к команде, ощущение причастности;

– для ДООУ: формирование уникального профессионального бренда – сада, где работают слаженные, современные, открытые к диалогу специалисты. Создается устойчивая саморазвивающаяся система, минимизирующая риски кадровых изменений.

Современное наставничество в области работы с родителями – это стратегический проект, превращающий коллектив в живой, умный и креативный орга-

низм. Сочетая проверенные методы с актуальными, иногда игровыми форматами, мы не просто учим педагогов «правильно общаться». Мы выращиваем в них архитекторов доверительных отношений, способных построить с каждой семьей прочный мост, по которому ребенок шагает в будущее уверенно, чувствуя за своей спиной союз двух самых важных для него миров – семьи и детского сада.

Список литературы

1. Белая К.Ю. Наставничество: от формальной модели к системе коллективного роста / К.Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2023. – №5. – С. 48–57.
2. Данилина Т.А. Сторителлинг в работе педагога: как история помогает строить доверие / Т.А. Данилина // Воспитатель ДОУ. – 2023. – №2. – С. 33–41.
3. Анализ лучших мировых практик наставничества / Национальный ресурсный центр наставничества Ментори [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kspu.ru/upload/documents/2023/02/06/104f72cb4b9f5eb17e08ce5b94d0ff84/nastavnichestvo-mirovoj-opyit.pdf> (дата обращения: 09.02.2026).
4. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
5. Эффективные практики организации наставничества: сборник / авт.-сост.: И.И. Гулевич. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. – 77с.