

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад №15
«Юсишка» города Ставрополя

Конкурсная работа
«Лучшие практики наставничества»

Выполнила Сидоренко Елена Михайловна

Ставрополь, 2024

Этап вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли начинающий воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Данной проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова. Вместе с тем при освоении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают трудности.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы им необходимо выполнять те же самые обязанности, что и опытные педагоги. Еще одним вызовом современного мира становится быстрая адаптация к меняющимся условиям. Неспособность принять этот вызов может привести к эмоциональному выгоранию педагога. Если молодые воспитатели не получают поддержки от коллег и администрации, они чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы». Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача педагога-наставника – помочь начинающим воспитателям адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Именно поэтому систему с начинающим воспитателям я представляю в виде практики «Путь к успеху»

Актуальность практики «Путь к успеху» обусловлена тем, что её реализация способствует развитию системы наставничества в ДОУ и применяется как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставников к наставляемым. Использование системного подхода по повышению

профессиональных компетентностей позволяет педагогам быстро адаптироваться к работе, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию в педагогическом процессе, плодотворно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса, проявить себя, раскрыть свою индивидуальность, сформировать собственную профессиональную траекторию развития, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Цель моей работы в качестве наставника: помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя.

Задачи работы:

Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержкой молодых воспитателей.

Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.

Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов овладение современными образовательными программами.

Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий.

Изучение и показ приемов использования современных технологий во время НОД и в других режимных моментах.

Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Изучение культуры ведения документации.

Формирование современной развивающей предметно-пространственной среды.

Ожидаемые результаты:

У молодых воспитателей появится поддержка в теоретической, методической работе.

У педагогов повысится уровень знаний в освоении современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Проведены мастер-классы и открытые занятия для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

Изучены и показаны приемы использования инновационных технологий.

Проведены анализ результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Изучена культура ведения документации.

Сформирована современно развивающая предметно-пространственная среда.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если молодые воспитатели не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы». Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Именно поэтому систему с начинающим воспитателям я представляю в виде практики «Путь к успеху»

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

Первое направление — это профессиональное самоопределение

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция. При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т.п. с трудовой деятельностью, с работой. На данном этапе выделяется два уровня профессионального самоопределения:

- 1) диагностический: анкетирование молодого педагога, узнавание его жизненных целей и позиций.
- 2) практический уровень: на этом уровне молодой педагог переосмысливает полученные знания, с которым он пришёл к нам в учреждения, и которые может применить на практике. Самоопределение предполагает не только самореализацию, но и расширение своих изначальных возможностей - способность выходить за рамки самого себя, а главное умения человека находить новые мысли в конкретном деле.

Второе направление - стадия адаптанта

Стадия адаптанта - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет. Для каждой профессии есть свой набор требований и ожиданий. Так, например, молодой педагог осваивает опыт работы коллег своего

учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей.

Я использую разнообразные формы методической работы. Наряду с традиционными, оправданными практикой формами, такие как семинары, консультации, практикумы, открытые занятия используются и альтернативные – психолого-педагогические тренинги, деловые игры, смотр-конкурсы, решение педагогических ситуаций.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим воспитателям в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Решение педагогических ситуаций. Одна из форм испытания педагога с целью подтверждения занимаемой должности для воспитателя. Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности, знаний, умений, профессиональных качеств. Выбор ситуаций для испытания проводится случайным образом - из банка ситуаций. **«Мозговой штурм».** Метод коллективной мыслительной деятельности, позволяющий достичь понимания друг друга, когда общая проблема является личной для целой группы.

«Мастер – класс». Форма работы, на которой воспитатели демонстрируют свои достижения в области воспитания детей, дают практические советы.

Конкурсы. Демонстрация и оценка творческих достижений воспитателей. Предполагает возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с другими.

Кейс –технология. Совместно с педагогами происходит обыгрывание или решение проблемных ситуаций, могут присутствовать элементы тренинга. Определяется тема и ведущий, им может быть, как воспитатель, так и специалист.

Психолого-педагогические тренинги. Самый совершенный способ самосовершенствования. Он позволяет педагогу повысить свою

познавательную активность, овладеть необходимыми практическими знаниями.

«Педагогический ринг». Совершенствование профессиональных знаний педагогов, общей эрудиции позволяет повысить научно-методический уровень, но и успешно решает проблему вовлечения педагога в профессиональную деятельность.

Третье направление - личная профессиональная перспектива.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к аттестации.

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своей странички в интернет ресурсе, куда вносятся педагогические находки, достижения. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Персональный сайт – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, ведение сайта может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны:

Думается, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога образует образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

К результатом моей работы как наставника могут относиться

- улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов;
- участие молодого специалиста в городских и краевых конкурсах педагогического мастерства;
- создание интернет ресурса.

Новизна опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Этапы реализации

- адаптационный (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Кадровые условия:

Наставник

Молодой педагог

Куратор

Критерии результативности:

1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями.
 2. Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности».
 3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.
 4. Подведение итогов, выводы.

Данные о результативности:

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога:

- выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
- культура ведения документации;
- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества;
- реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания;
- использование в профессиональной деятельности информационных технологий;
- комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника;
- использование инновационных форм, методов образования;
- создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды;
- обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе;
- участие в инновационной работе;
- осуществление самообразования;
- профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей;

– дисциплинированность и ответственность;

Алгоритм внедрения практики:

1. Сбор информации о молодом специалисте.
2. Сбор информации о наставнике.
3. Формирование наставнических пар.
4. Составление плана работы.
5. Накопление теоретического и практического материала.
6. Описание опыта работы.

Инструменты мониторинга:

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета молодого педагога

Анкета наставника

Возможность тиражирования практики

- обучение на рабочем месте;
- реализация практики наставничества;
- участие в работе методических объединений

Возможность масштабирования практики

Данная практика возможна в увеличения количества участников без изменения качества результата.