

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно – эстетическому развитию детей № 52 «Чебурашка»

Выступление
на районном методическом объединении
педагогов дошкольных образовательных учреждений
Новоалександровского муниципального округа
«Опыт наставничества в дошкольном образовании»
по теме: **«Наставничество эстафета знаний и опыта»**

Старший воспитатель
МДОУ «Детский сад
№52 «Чебурашка»
Колташкина
Ирина Васильевна.

г.Новоалександровск, 2023г.

Наставничество эстафета знаний и опыта

СЛАЙД № 1. Добрый день уважаемые коллеги. Меня зовут Колташкина Ирина Васильевна. Сегодня я предлагаю вашему вниманию модель организации наставничества, которая реализуется в МДОУ «Детский сад № 52 «Чебурашка».

СЛАЙД № 2. На сегодняшний день в МДОУ работает, 1 педагог со стажем работы именно в нашем детском саду до 3 лет, 1 новый сотрудник приступил к педагогической деятельности в прошлом учебном году.

СЛАЙД № 3. Для оказания профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, новым сотрудникам, в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого образовательного пространства, создания комфортной профессиональной среды в МДОУ реализуется практика наставничества.

Наставничество, как практика в МДОУ:

-это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

-это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

-это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

-это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

СЛАЙД № 4. В МДОУ «Д/с № 52» практика наставничества реализуется через форму «Педагог-педагог». И является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри МДОУ «Д/с № 52», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

СЛАЙД № 5. В нашем учреждении, много опытных педагогов МДОУ, имеющих профессиональные успехи и достижения, лидерские, организационные и коммуникативные навыки которые позволяют реализовывать наставнические практики не только на уровне МДОУ (внутренний контур), но и на уровне района (внешний контур).

СЛАЙД № 6. Рассмотрим реализуемые наставнические практики, на уровне МДОУ.

Существует следующий комплекс практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога и адаптацию в новом коллективе.

В рамках плана работы с молодым воспитателем в дошкольном образовательном учреждении МДОУ детский сад 52 "Чебурашка" запланированы мероприятия по теме " Использование современных технологий в ДОУ" .Мастер-класс " Су-джок технология" , семинар практикум " Здоровье сберегающие технологии" , "Лего

технологии", "Использование логических игр для развития интеллектуальных способностей дошкольников

СЛАЙД № 7 Мастер-класс для воспитателей на тему: "художественно-эстетическое развитие малышей посредством фольклора"

Были представлены различные виды театра, при помощи которых обыгрывались как инсценировки, так и игровые ситуации. Ведь важнейшим источником развития выразительности детского творчества и речи являются произведения устного народного творчества, в том числе и малые формы фольклора.

СЛАЙД № 8 Мастер-класс с использованием нетрадиционных техник в рисовании. Рисование нетрадиционными способами, увлекательная, завораживающая деятельность, которая удивляет и восхищает детей и взрослых.

Дети ощущают незабываемые, положительные эмоции, а по эмоциям можно судить о настроении ребёнка, о том, что его радует, что его огорчает

СЛАЙД № 9 мастер.-класс с использованием методов музыкотерапии. Музыкотерапия ориентирует педагога на сотрудничество с ребенком, на интеграцию различных видов художественной деятельности. Поэтому её рекомендуется использовать не только на музыкальных занятиях, но и во всех видах деятельности в ДОУ. С использованием музыкальных самодельных шумовых инструментов педагоги продемонстрировали, как на них играть. Развитие музыкального восприятия вносит огромный вклад в общее психическое становление личности ребёнка.

СЛАЙД № 10 мастер - класс по художественной литературе. " Книга - сосуд, который нас наполняет, но сам не пустеет". Педагогам было предложены 7 правил для воспитания всесторонне развитой личности ребенка. Сыграли в игры: " Сказка и идея", " Мешочек чувств", " Пожелания", драматизировали по ролям рассказ " Снегопад" Л. Воронкова, обсудили сказку А. Глебова " Бабушкина сказочка", ответили на вопросы викторины. Воспитанный ребенок - достойный гражданин. В содержании книг неисчерпаемая поучительность, мудрость. И всё это помогает детям определить модель поведения и ценности жизни.

СЛАЙД № 11 мастер-класс по бумагопластике (объёмная аппликация(3D)). Где педагог показала, как из обычной офисной бумаги можно создать не просто красивую ветку яблони в цвету, но и подарить весеннее настроение. С помощью простых манипуляций безопасными ножницами воспитатели вырезали и придали объём нежно розовым цветкам и молодым зеленым листикам яблони. А затем наклеили их на заранее подготовленную ветку, нарисованную на бумаге. Коллеги были рады приобрести полезный опыт и получить позитивный заряд, не смотря на хмурую погоду за окном.

СЛАЙД № 12 Мастер-класс по Песочной терапии. Песочная терапия (sandplay) – это терапия игрой, увлекательный, творческий и в то же время исцеляющий процесс. Каждому человеку свойственно развиваться. Но не каждый человек может свои чувства и переживания выразить словом – вербализоваться.

С песком это можно сделать в игровой форме.

Играя в песок, создавая свой мир, свою сказку, независимо от возраста чувствуете себя настоящим волшебником – ибо создает мир подвластный вам, герои играют роли какие Вы захотите.

СЛАЙД № 13. Не для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота. Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на 1 место работы уверен, что он все знает и все умеет: его же учили целых 3 (4) года! И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс необходима грамотно спланированная система наставничества.

СЛАЙД № 14 Наставничество (индивидуальное):

Наставник согласно положению: «Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией».

СЛАЙД № 15. Наставник может не только назначаться приказом руководителя, но и выбираться самим наставляемым с учетом профессиональных затруднений и интересов последнего;

В течение первых двух лет молодой специалист может работать не с одним постоянным (прикрепленным) наставником, а с разными наставниками, каждый из которых помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной области («плавающий» наставник);

Современному специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставники, которые могут выполнять разные функции: просвещать, образовывать, воспитывать.

Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на куратора (заместителя заведующего)старшего воспитателя.

СЛАЙД № 16 Этапы взаимодействия Наставника и Наставляемого

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Наставник знакомится с наставляемым определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

СЛАЙД № 17. Взаимопосещение занятий:

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые наставнику со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов ОД, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих молодого специалиста на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в МДОУ легко избегают, когда наставники помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение занятий педагогами МДОУ являются одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

- посещение занятий Наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение занятий МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ позволяет НАСТАВНИКАМ определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

СЛАЙД № 18. Конкурсы педагогического мастерства:

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники оказывают особую поддержку молодым специалистам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия педагогом происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Он учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Оксана Геннадьевна принимала участие в конкурсе « Детский сад года -2023» в номинации « Лучший воспитатель ОО»

СЛАЙД № 19 Педагогом совместно с наставником , была выбрана тема по самообразованию « Роль декоративного рисования в развитии ребенка».

Проведены консультации, мастер-класс для педагогов. Составлен перспективный план кружка « Узоры» по декоративному рисованию, с этого учебного года дети посещают этот кружок .

СЛАЙД № 20. Открытый профессионализм

Мы придерживаемся идеи открытого профессионализма: молодого специалиста и/или нового сотрудника не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств , сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в образовательном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности. Педагог постепенно приобретает те особые профессионально-личностные качества, которые не только значимы именно в данной профессии, но и отражают его индивидуальные стремления, например, быть более открытым, коммуникабельным, не бояться рисковать, научиться проектированию и т. п.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.

СЛАЙД № 21 Оксана Геннадьевна регулярно участвует в интернет конкурсах, семинарах и викторинах. В сентябре 2023 г была награждена грамотой Отдела Образования

СЛАЙД № 22. Достижения воспитанников

Большинство воспитанников получили призовые места в международных и всероссийских интернет – конкурсах : «Время знаний», «Таланты России» , «Рассударики», «Талантоха», «Вопросита» и т.д.

участие в акциях: Дети участвуют в педагогических акциях « Огонек добра» , « Покормите птиц зимой» , Будь ярче и т.д. Также воспитанники ДОО регулярно участвуют в олимпиадах для одаренных .

СЛАЙД № 23 .Реверсивное наставничество:

Молодое поколение педагогов сегодня во многом говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате технической революции. Поэтому мы не удивляемся тому, что в современном образовании также обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе детского сада становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества

(молодые педагоги передают свои умения более опытным). Т.е профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в коррекционной педагогике, цифровизация и т.д. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое становится более конкурентоспособным в современных условиях.

Педагоги старшего поколения овладевают информационно-коммуникационными технологиями, используют в практической деятельности новые элементы игровых технологий, требующих сформированности технических навыков, обладателями которых являются более молодые сотрудники.

Уникальность такого опыта состоит в том, что молодой педагог, придя в детский сад, одновременно становится и наставником (реверсивное наставничество), и наставляемым (традиционная форма передачи опыта) уже с первых дней работы.

Важным является то, что молодой педагог понимает, что его мнение ценится, его понимают и то, что он умеет, действительно может быть полезно для более эффективной организации образовательного процесса.

СЛАЙД № 24. Виртуальное наставничество - использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.

Активно использовалась в период пандемии (самоизоляция с марта по май 2020 года).

СЛАЙД № 25 Практика наставничества во внешнем контуре:

ФЛЭШ наставничество – Наставничество через одноразовые встречи. Наставники при этом предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Используется при организации деятельности МО, круглых столов, семинаров -практикумов, мастер-классов и т.д. Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой наставляемых.

СЛАЙД № 26.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.

РЕЗУЛЬТАТ УСПЕШНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА Результатами введения системы наставничества в нашем учреждении являются:

- система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

– необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование системы наставничества в ДОО позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность. «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет вперед.

Я. А. Коменский