

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 4 «Ромашка»

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«Лесенка успеха» - сопровождение профессионального роста и развития
молодого педагога
в МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка»**

Автор:

Дубова Светлана Николаевна
МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка»
село Большое Окулово, г. о. Навашинский
инструктор по физической культуре

2024 год

1. Пояснительная записка

Реализация обновленных ФГОС ДО и федеральной образовательной программы дошкольного образования требует от педагогов совершенствования имеющихся компетенций и приобретения новых. Для достижения целей дошкольного образования и эффективного решения, поставленных государством и обществом задач педагог должен обладать совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и педагогической культуры, набором универсальных компетенций, соответствующих профессиональному стандарту «Педагог».

Актуальность роста профессионализма педагогов обусловлена и обновлением нормативной базы дошкольного образования, в частности:

- Изменениями, внесенными в Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» Федеральным законом № 371-ФЗ от 24.09.2022 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Вступлением в силу Приказа Минпросвещения России от 8 ноября 2022 г. № 955 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)», внесшим изменения в Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;
- Вступлением в силу Приказа Министерства просвещения РФ от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»;

—Изменения Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования Приказ № 1048 от 01.12.2022.

На необходимость актуализировать компетенции педагогов в части воспитания повлиял и Указ Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года».

Значимость профессионального роста молодых педагогов под крылом опытного наставника подчеркивается и в Концепции развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г, а также в Постановлении Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации».

Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» дал старт новому пониманию наставничества, обозначил его цели и задачи.

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, Л.И. Фалюшиной и др.

Особенно нуждаются в наставнике и его методической и психолого-педагогической помощи в профессиональном росте и развитии молодые начинающие педагоги. Важно, чтобы выпускники высших и средних профессиональных образовательных организаций не потеряли мотивацию к профессии, осознали ее значимость, увидели в работе воспитателя детского сада возможности для самореализации и достижения успеха.

В максимально короткие сроки начинающий педагог должен адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда молодых 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

На практике, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Ключевые участники практики

Наставник – инструктор по физической культуре Дубова С. Н. стаж педагогической работы 34 года.

Наставляемая - воспитатель Друженкова Н. А. (начало работы воспитателем 02.02.2021г.).

Куратор практики – заведующий МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка» Мелентьева И.А.

Цель и задачи практики наставничества

Целью наставничества стало преодоление профессиональных дефицитов и создание ситуации успеха молодому и начинающему педагогу в его профессиональном становлении.

Определились и **задачи**, для достижения поставленной цели:

1. Создать для начинающего педагога условия, мотивирующие его к профессиональной педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.
2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

3. Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

Идея практики

Если реализовать модель наставничества «Лесенка успеха», основанную на личном примере наставника, субъект-субъектном взаимодействии, ценностно-ориентированной мотивации наставляемого и «обратной связи», предполагающей гибкость в организации, отсутствие непрерывного контроля за наставляемым, то будет достигнута позитивная динамика в профессиональном развитии педагога.

Планируемые результаты

Начинающий воспитатель может:

- самостоятельно планировать педагогическую деятельность;
- разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность;
- создавать условия для самостоятельной свободной деятельности детей – РППС группы;
- самостоятельно разрабатывать и проводить мероприятия по педагогическому просвещению родителей (законных представителей) обучающихся;
- обеспечить высокий процент освоения детьми ОП ДОО;
- реализовать здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе;
- принимать участие в методических мероприятиях различного уровня;
- аттестуется на соответствие занимаемой должности, а далее на первую квалификационную категорию.

Средства, формы, методы и приемы наставничества, применяемые в практике

Средства реализации практики: основная образовательная программа дошкольного образования, индивидуальный план наставничества, программа саморазвития наставляемого педагога, цифровые технологии (персональный сайт педагога-наставника).

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

Методы практики:

Коллективная работа

- Педагогический совет
- Педагогический семинар
- Круглый стол

2. Групповая работа

- Групповое консультирование
- Деловые игры
- Тренинги

3. Индивидуальная работа

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия

4. Нетрадиционные формы работы с молодым педагогом

- Коучинг
- Кейс-метод

Выбор формы работы с молодым специалистом, начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем на основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план развития под руководством наставника. В конце года проводится анализ деятельности наставника и молодого педагога. В методическом сопровождении деятельности молодых педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на

совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

- Обучение на рабочем месте «Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников».
- Осуществление практики наставничества.
- Участие в работе методических объединений.
- Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.
- Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.
- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.
- Роль педагога-наставника в этой системе работы неопределима.

Перечень локальных нормативных документов, регламентирующих практику наставничества

Работа по наставничеству в ДОО регламентируется:

- Положением о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка», утвержденным приказом заведующего № 57-од от 03.09.2018 года;
- Приказом заведующего о внедрении системы наставничества педагогических работников МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка» № 64-од от 28.07.2023 года;
- Приказом заведующего о закреплении наставнических пар в МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка» № 67-од от 28.07.2023 года;
- Персонализированной программой наставничества педагогических работников МБДОУ Детский сад № 4 «Ромашка» утвержденной приказом заведующего № 76-од от 29.08.2023 года.

Этапы реализации практики наставничества

Период реализации практики 3 года. **Вид** наставничества - традиционное наставничество («один – на – один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

В процессе становления молодой педагог проходит **несколько этапов – «Лесенка успеха»:**

- адаптация (первый год) - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- стабилизация (второй год) - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- преобразование (третий год) - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Основные мероприятия практики

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции».

Поэтому наставничество в формате «Лесенка успеха» было выстроено **в три этапа:**

1-й этап – адаптационный. Был определен круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявлены недостатки в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Свой выбор формы работы с молодым педагогом начался с входного анкетирования и собеседования, где воспитатель рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строился с учётом следующих выявленных факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

2-й этап – основной (проектировочный). Была разработана и реализована программа адаптации, осуществлялась корректировка профессиональных умений молодого педагога, помогала выстроить собственную программу саморазвития.

Индивидуальный план профессионального становления педагога учитывает:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Создавались условия для раскрытия профессионального потенциала молодого специалиста: привлечение его к участию в общественной жизни коллектива, формирование у него общественно значимых интересов, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Были использованы методы, направленные на воспитание в педагоге потребности в самообразовании и повышении квалификации, развитие стремления к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Работа с молодым педагогом строилась с учетом основных аспектов:

- Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.
- Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Особое внимание молодого специалиста обращалось на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

Обеспечивалась поддержка молодого педагога в:

- практическом освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия, формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
- разработке программы творческого саморазвития;
- выборе приоритетной методической темы для самообразования;
- определении направления повышения квалификации;
- применении ЭСО в образовательной практике;
- подготовке к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

В практике наставничества применялись наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Девизом наставничества стало: «Обучаюсь – делая; делаю – обучаясь». Частое присутствие на занятиях наставника, позволило научиться общению с детьми, правильному проведению образовательной деятельности.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами взаимодействия (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) дало применение нетрадиционных или модернизированных технологий: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно

с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от наставника к наставляемому. Именно это ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Молодой педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

3-й этап – контрольно-оценочный. Был определен уровень профессиональной компетентности молодого педагога, степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Условия, необходимые для применения практики (организационно-правовые, психолого-педагогические, кадровые, материально-технические, финансовые)

Необходимыми для реализации практики являются следующие условия:

кадровые:

- заведующий, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор, сопровождающий реализацию индивидуальных планов наставничества;
- педагог-наставник, имеющий положительный опыт работы по обновленной образовательной программе дошкольного образования, высокие результаты педагогической деятельности, пользующийся уважением у родителей (законных представителей) воспитанников и коллег.

организационно-методические и организационно-педагогические:

- наличие в ДОО локальных нормативных актов, программы, сопровождающей процесс наставничества педагогического работника;
- организация в ДОО мониторинговых процедур эффективности реализации системы наставничества.

материально-технические:

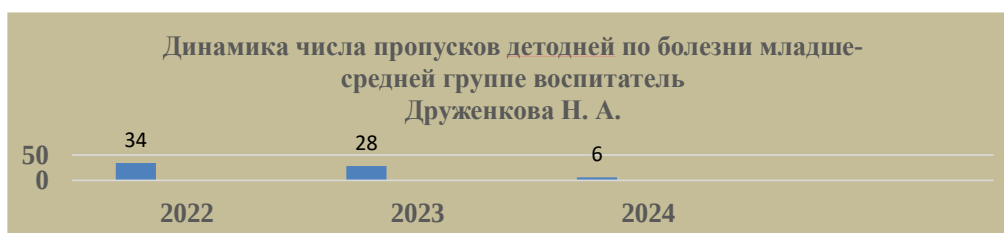
- помещения для встреч наставника с наставляемыми (методический кабинет, групповые помещения);
- банк нормативно-правовых актов;
- библиотека методической литературы;
- мультимедийное оборудование;
- средства связи.

АНАЛИЗ ДОСТИГНУТЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Показатели оценки результатов

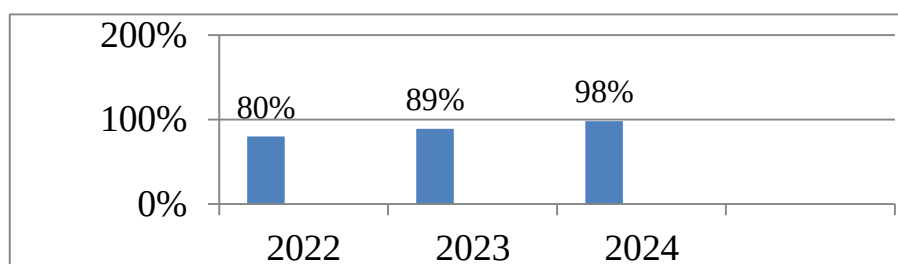
- качество планирования педагогической деятельности и ведения документации, в соответствии с нормативными требованиями;
- наличие практических умений при организации образовательной и воспитательной деятельности;
- соответствие организации предметно- развивающей среды в группе требованиям ФГОС ДО;
- % освоения программного материала воспитанниками;
- здоровье детей - индекс здоровья, количество пропущенных дней детьми по болезни;
- наличие планов (программ) взаимодействия с семьями воспитанников и их реализация;
- участие в мероприятиях по изучению и трансляции профессионально- педагогического опыта (количество);
- успешное прохождение аттестации на квалификационную категорию.

Динамика результатов

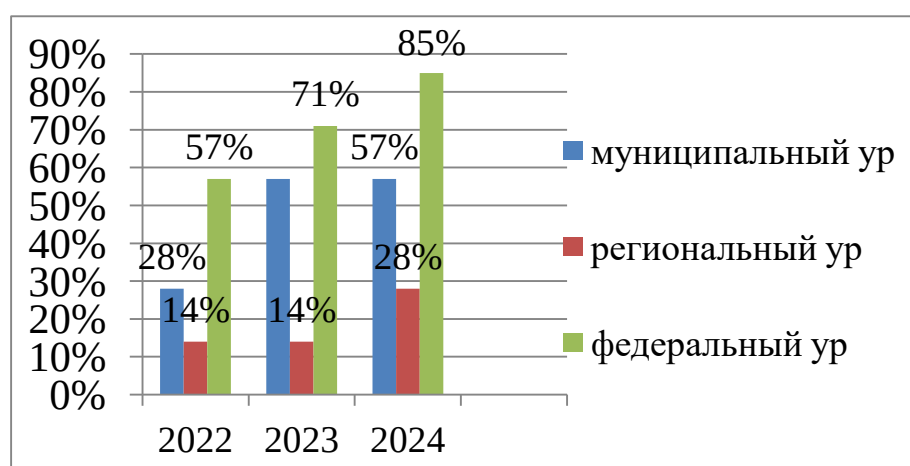




Доля родителей, участвующих в проектной деятельности, фестивалях, конкурсах, совместных мероприятиях ДОО младше-средней группы воспитатель Друженкова Н. А.



Участие в профессиональных конкурсах воспитателя Друженковой Н. А.



Участие молодого воспитателя в конкурсных мероприятиях различного уровня, участие в педагогических советах, семинарах, наличие публикаций,

своего сайта, наличие результативного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях представлено в приложении.

Результаты мониторинга и оценки эффективности реализации практики

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

Эффективность реализации практики определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами практики, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации практики, в динамике по годам и на конец реализации практики. Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога дает возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДООУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы. В конце учебного года результаты по реализации практики «Лесенка успеха» представляются на итоговом педагогическом совете. Воспитатель Друженкова Н. А. прошла аттестацию на первую квалификационную в апреле 2024 года.

Рекомендации по использованию в других образовательных организациях

Практика наставничества может быть реализована в любой дошкольной образовательной организации, где есть начинающие педагоги.

- обучение на рабочем месте;
- реализация практики наставничества;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района);

Возможность масштабирования практики. Данная практика возможна и при увеличении количества участников без изменения качества результата.

Новизна опыта

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

Таким образом, хочется отметить, что начинающий педагог 100% успешно прошла адаптацию в ДОУ. Этому способствовали:

- Разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.
- Построение успешной стратегии профессионального становления.

Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодого педагога в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном и областном и региональном уровнях.

В нашем ДОУ молодой педагог приобрел навыки работы с использованием интернет - ресурсов, создает мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты, внедряется в инновационную деятельность ДОУ.

Источники

1. Бондаренко С.В., М. Ю. Ефимочкина [и др.]; Наставничество в образовательной организации / под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
2. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю.В., Кернер О.А. Журнал «Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт – Петербург, 2018г.
3. Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02
4. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения № 1 январь 2023г.; ООО «Акцион-диджитал»; Главный редактор Т.Н. Агуреева; «Шесть форматов наставничества на выбор, чтобы реализовать задачи Года педагога и наставника»; 2023г. – стр.4

Дополнительные материалы



