МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №29 «ЁЛОЧКА»

(МАДОУ г. Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка»)

Описание системы работы педагога – наставника

по сопровождению молодых специалистов ДОУ

с применением «Кейс – материалов»

Автор составитель: *Густокашина С.Н.,*

воспитатель вкк

Нижневартовск, 2024 год

«Уча других, мы учимся сами» (Л. Сенека)

Я, Густокашина Светлана Николаевна, работаю в детском саду более 30 лет. За эти годы выпустила из стен детского сада во взрослую жизнь более 800 детей.

Нашему детскому саду в 2025 году исполнилось 35 лет. Коллектив у нас не большой ,но очень дружный, и «не молодой». К сожалению, число сотрудников со стажем работы 20 и более лет растет, а новые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем это связано?

Со многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов в связи с увеличившимся количеством детей в группах, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению документации. Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно.

К моему большому сожалению, педагогический состав многих дошкольных учреждений стремительно «стареет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования.

Ни для кого не секрет, что 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. Как показывает опыт, начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег. Воспитатели, которые в первый год своей работы не получат поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе, как и почему становятся наставниками, и пойдет речь в моей самопрезентации!

Что же включает в себя понятие наставничество? Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться

сотрудничать, научиться добывать полезную информацию – общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии. Но, хочется отметить, что молодые , столкнувшись с трудностями работы , увольняются, и уходят, чтобы этого не происходило в нашем коллективе, в ДОУ создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив. 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.

30 лет педагогического стажа, 30 лет в должности воспитателя в нашем ДОУ и 4 года в должности старшего воспитателя. Практически в нашем детском саду работает сформированный за эти годы коллектив. Через, действующую в ДОУ, систему наставничества за последние 3 года прошло 3 педагога двое ,которые проработали младшим воспитателем у нас же в детском саду и выбрали для себя путь педагога дошкольного образования, и один без опыта работы с высшим педагогическим образованием.

Цель моей работы в качестве наставника: Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи: 1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить его веру в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства (Кейс метод), обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

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

4. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником.

В результате осознания важности сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей, появилась необходимость

создания в нашем ДОУ системы работы с молодыми специалистами. В своём профессиональном становлении, начинающий педагог в нашем ДОУ проходит несколько ступеней:

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики. **Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.**

II ступень – 2–3-й годы : процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения. На этом этапе я своим молодым педагогам предлагаю определить **методическую тему самообразования**, над которой они будут работать более углубленно. Также они активно привлекаются демонстрации ННОД на уровне детского сада (ООД, проведение праздников и развлечений, презентация личного опыта работы)

III ступень – 4-ый-5-ые годы работы, когда у начинающего педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог **внедряет в свою работу новые технологии.**

IV ступень – 6-й год работы. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы. Из опыта своей работы, хочется отметить, что прохождение определенного ступеней сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Таким образом, наша система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

· Обучение на рабочем месте «Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников».

· Осуществление практики наставничества.

· Участие в работе методических объединений ДОУ и района. · Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.

· Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.

· Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов (Кейс метод).

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы. Наставники в нашем ДОУ закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости). Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Работа с молодыми – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДОУ в несколько этапов:

• 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** деятельности наставника и наставляемого:

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).

2. Вхождение в профессию. (Формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год).

3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (Освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет).

4. Промежуточный анализ работы (примерно через год).

1. **Стажировка** самый сложный период, как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику. **Задача:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Работа включает в себя: Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;

· Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

· Создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОУ;

· Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;

· Диагностика изучения методических потребностей педагогов (Приложение 1);

· Стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;

· Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

· Заполнение информационной карты педагога;

Учитывая итоги анкетирования, намечаю план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаются консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др. (Приложении 2).

2 **Вхождение в профессию** – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег. Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить **методическую тему,** над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Творческой тетради". Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада. Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу!

Один из методов, который поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс, – кейс-метод, который позволяет взаимодействовать всем участникам образовательного процесса. В нашем ДОУ разработаны комплекты материалов по сопровождению молодого специалиста от диагностических методик по определению профессиональной компетентности начинающих педагогов до степени удовлетворенности условиями работы в ДОУ.

Таким образом, с помощью кейс-метода можем выявить актуальные интересы и мотивы молодого педагога и обеспечить тем самым гибкость и пластичность плана работы с ним, и позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом. Но, по-

моему, мнению, кейс-метода имеется только один недостаток – это сложность разработки кейса, так как отсутствуют методики по составлению кейсов. Зато это открывает перспективы профессиональной реализации для каждого начинающего педагога. Так же, на данном этапе, мы постепенно привлекаем молодых воспитателей к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщаем их к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п. Мои наставляемые стали участниками педагогических советов с выступлениями по темам: «Внедрение элементов экономического воспитания в образовательный процесс ДОУ», «Современные подходы к организации работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников в условиях ФГОС ДО», «Эффективное внедрений современных тенденций в создании в ДОУ развивающей предметно-пространственной среды»; поучаствовали в родительских собраниях, где стали участниками мастер-класса на тему «Речь на кончиках пальцев», «Занимательные игры дома с мамой» ;создали для родителей воспитанников фильм «Один день из жизни детского сада», презентацию «Достижения наших детей».

3 **Самосовершенствование и саморазвитие** молодого педагога, повышение его квалификации (на протяжении 5 лет). В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег. Здесь педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а так же «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации. На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. (Приложение 3).

4 **Анализ результатов работы** 1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями;

2.Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности». В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ.

3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;

4. Подведение итогов, выводы.

(Бланки для анкеты представлены в приложении 4)

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству: «Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития» Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе. Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением, приказом заместителя директора по дошкольному образованию о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Новизна моего 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. В работе освещаются подходы к эффективной методической поддержке начинающих педагогов в условиях дошкольной организации, к их непрерывному образованию, описывается опыт использования в этой работе Кейс-метода в ДОУ.

Таким образом, хочется отметить, что 100 % начинающих педагогов успешно прошли адаптацию в ДОУ. Этому способствовали:

- Разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.

- Грамотное применение кейс-метода в работе педагога-наставника.

- Построение успешной стратегии профессионального становления.

Профессиональное становление молодых специалистов, выражается в реализации Основной образовательной программы , «Рабочих программ воспитателей» (всех возрастных групп), проектов: «Юные эколята», «Все профессии хороши», методических рекомендаций: «Финансовая грамотность для дошкольников», «Театр и дети», «Маленькие патриоты России». Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах и проектах: участие в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года», участие и победа в международных и Всероссийских конкурсах педагогического мастерства».

Что касается уровня профессионального мастерства то, 2 молодых педагога досрочно аттестованы на 1 квалификационную категорию.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты. Молодые специалисты осуществляют практико-ориентированную деятельность по своему направлению, подводя итоги на разных уровнях: Районные методические объединения, конференции и педагогические советы в ДОУ. Они регулярные публикуют свои педагогические материалы:2021г. публикация методической разработки презентация «Влияние предметно-пространственной среды на познавательно-речевое развитие дошкольников». 2021г. публикация статьи во всероссийском издании «Портал образования» на тему «Организация итогового родительского собрания в ДОУ»2020г. Публикация статьи во всероссийском издании «Портал педагога» на тему «Театрализованная деятельность в рамках ФГОС как средство развития творческих способностей дошкольников» и тд. Среди конкретных результатов функционирования наставничества и организации работы с начинающими воспитателями можно обозначить следующие:· Все молодые педагоги и начинающие воспитатели закрепились на рабочих местах.

· Два педагога, досрочно аттестованных на первую квалификационную категорию.

· Один еще не подлежит аттестации, т.к. не проработал двух лет.

Итак, подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами

нашего дошкольного учреждения. Мои, начинающие работать в системе ДОУ, коллеги в свою очередь привносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно?