Управление образования администрации города Хабаровска

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 143» г. Хабаровска

**Описание системы работы**

**педагога – наставника**

**по сопровождению молодых специалистов ДОУ**

**с применением «Кейс – материалов»**

Подготовила:

С.Г. Евдокимова,

воспитатель высшей

квалификационной

категории

г. Хабаровск, 2025

**«Уча других, мы учимся сами»**

**(Л. Сенека)**

Я, **Евдокимова Светлана Григорьевна**, педагогический стаж 15 лет. За эти годы выпустила из стен детского сада во взрослую жизнь более 120 детей.

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, но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений бывают излишне самоуверенны.

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают 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.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования педагогической личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Но, хочется отметить, что молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. 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 сохранение квалифицированных кадров в дошкольном образовании. От характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога, психологический комфорт и развитие его воспитанников. Задача руководителя, старшего воспитателя, педагогов ДОУ – помочь начинающим педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Поэтому постановка такой проблемы, как разработка и внедрение системы наставнической деятельности, направленной на создание условий для профессионального роста, развития профессионально значимой мотивации молодых педагогов и педагогов со стажем работы менее трех лет дошкольных учреждений является своевременной и актуальной. В нашем дошкольном учреждении уже несколько лет действует система наставничества. Я являюсь наставником с 2015 года.

**Цель** моей работы в качестве наставника:

Оказание комплексной поддержки и сопровождения начинающему педагогу в вопросах профессионального становления.

**Задачи:**

* Создать условия для успешной профессиональной адаптации начинающего педагога детского сада в процессе «вхождения» в образовательную среду.
* Оказывать консультативную помощь в освоении профессиональных приемов работы воспитателя.
* Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства (Кейс метод), обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
* Способствовать формированию индивидуального профессионального стиля педагогической деятельности начинающего педагога.

Создать условия для успешной адаптации, профессионального роста и решить те или иные возникающие трудности начинающего педагога помогает система наставничества.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя, его профессиональное становление пройдёт успешно, если будут выполнены следующие условия адаптации:

* трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу, т.е. начинающий педагог должен быть заинтересован в своей профессиональной деятельности и качестве ее реализации;
* профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития;
* необходим максимальный учёт личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя.

Необходимо отметить, что в своём профессиональном становлении, начинающий педагог 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. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

**ІІ ступень** – 2-3- ый годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей. На этом этапе я наставляемым педагогам предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой они будут работать более углубленно. А также они активно привлекаются к открытым показам на уровне детского сада (ОД, проведение детских праздников и развлечений, презентация личного опыта работы и т.п.).

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

**ІV ступень** – 5-ый 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 определенной ступени педагогом происходит всегда индивидуально. Профессиональные качества, как было отмечено выше, во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому к каждому своему подопечному стараюсь подходить индивидуально, использую комплексный подход.

Моя система работы с молодыми специалистами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

* Обучение на рабочем месте «Корпоративное обучение».
* Осуществление практики наставничества.
* Участие в работе методических объединений ДОУ и города.
* 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).

Роль педагога-наставника в этой системе работы неоценима.

Следует подробнее разобраться, кто же такой наставник и каким он должен быть.

**Наставник** – это, прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией - воспитателя, должен поднимать дух и поощрять молодого педагога, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

Наставник должен обладать:

* высокими профессиональными и нравственными качествами;
* знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с ФОП ДО;
* богатым опытом организации работы с родителями детей.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны –

деятельность наставника, с другой стороны – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Данная форма работы с педагогом оказывает положительное влияние на всех участников отношений.

Начинающий педагог:

* получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;
* развивает собственную профессиональную карьеру;
* учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптационной средой;
* приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества, а также повышает свой профессиональный уровень, происходит процесс не только взаимодействия, но и взаимообучения.

Закрепление за начинающим 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.

В нашем дошкольном учреждении наставники ежегодно назначаются для сопровождения начинающих педагогов (как правило на определенный период). Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

Работа с молодыми и начинающими воспитателями – это довольно кропотливый труд, который проходит в несколько этапов:

**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)

В результате осознания важности сопровождения профессионального и личностного развития молодых воспитателей, в своей работе я определила систему работы с начинающим педагогом, выделив основные направления и содержание деятельности.

**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 4 лет).

4. Промежуточный анализ работы (примерно через год).

**1 направление.** Стажировка.

Стажировка самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставника.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа включает в себя:

* Беседа-знакомство с начинающим педагогом для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
* Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
* Анкетирование с целью изучения затруднений педагога 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, консультацию педагога-психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий наставника и других опытных педагогов и др. (Приложении 2).

**2 направление.** Вхождение в профессию.

Определяются и формируются профессиональные умения начинающего педагога, начинающему педагогу свойственно эмоциональное и интеллектуальное напряжение, возможны разочарования и важные открытия, активно идет процесс адаптации. 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» (*данный прием позволяет педагогу фиксировать идеи, искать источники вдохновения, видеть новые возможности в организации своей профессиональной деятельности, реализовывая идеи из тетради – формирует свой стиль работы, может проанализировать свои профессиональные интересы*). 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. Часто во время анализа деятельности педагога учитываются внешние проявления его деятельности: спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. 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!

Традиционные формы взаимодействия с начинающим педагогом (консультации, беседы, взаимопосещения, круглые столы с коллегами, методические рекомендации и др.), активно используются в работе наставника, но сегодня высокую эффективность в работе показывают активные формы работы. Один из таких эффективных методов работы для меня стала технология кейсов. Данный метод помогает начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – **кейс-метод**.

**Кейс-технология** зародилась в Гарвардской школе бизнеса *(США)* в начале XХ века и постепенно распространилась на другие сферы деятельности человека во многих странах, т. ч. в России.

**Кейс-метод** позволяет взаимодействовать всем участникам образовательного процесса. **Кейс** как педагогическая технология универсален и не привязан ко времени. В своей работе использую комплекты материалов по сопровождению молодого специалиста от диагностических методик по определению профессиональной компетентности начинающих педагогов до степени удовлетворенности условиями работы в ДОУ.

Кейс-метод используется в различных направлениях работы с наставляемым. Особенный интерес вызывает работа с конкретными ситуациями и решением педагогических задач. В своей работе использую четыре вида ситуаций:

* В **ситуациях-иллюстрациях** описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение;
* **Ситуации-упражнения** нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела Программы и др.);
* В **ситуациях-оценках** проблема уже решена, но от педагога требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его;
* **Ситуации-проблемы** – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь воспитателю предлагается несколько вопросов. (Приложение 3)

Таким образом, с помощью **кейс-метода наставник** может выявить актуальные интересы и мотивы молодого педагога и обеспечить тем самым гибкость и пластичность плана **работы** с ним. К тому же, **применение Кейс-метода в деятельности педагога-наставника** 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.

По-моему мнению, у кейс- метода существует только один недостаток – это сложность разработки кейса, но это открывает перспективы профессиональной реализации для каждого педагога.

Так же, на этапе «Вхождения в профессию», постепенно привлекаю начинающего воспитателя к посещению открытых мероприятий на уровне района, города, методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства. Стараюсь приобщить наставляемого к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

Мои наставляемые стали участниками:

* мастер-классов с выступлениями по темам: «Развитие речи, мелкой и общей моторики детей дошкольного возраста через использование упражнений на развитие межполушарного взаимодействия», «Кинезиологические игры в развитии ВПФ у детей дошкольного возраста»;
* инновационной деятельности в рамках работы творческой лаборатории «Комплексная программа дошкольного образования «Мир открытий» и курс математики «Игралочка»»;
* творческих и рабочих групп «Родительская школа», «Внедрение финансовой грамотности дошкольников», «Игралочка»;
* всероссийских вебинаров, международных и региональных конкурсов, интернет- олимпиадах.

**3 направление.** Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (на протяжении 4 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 педагогического авторитета среди детей, родителей, коллег.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. 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. Я как наставник помогаю формировать портфолио наставляемого, обсуждаем как организовать сбор информации, на что обратить внимание, подсказываю способы структурировать материал, возможность его сохранить, представить эстетично. Портфолио даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Кроме того, портфолио может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на установление квалификационной категории.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. (Приложение 4).

**4 Направление.** Анализ результатов работы.

Работа включает в себя:

* Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями;
* 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.

* Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;
* Подведение итогов, выводы.

(Бланки для анкеты представлены в приложении 5)

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

* Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности профессионального саморазвития.
* Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
* Рост профессиональной и методической компетенции начинающего воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

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 использовании активных форм взаимодействия и прежде всего кейс-метода.

В результате моей наставнической деятельности 100 % начинающих педагогов успешно прошли адаптацию в ДОУ и закрепились на рабочих местах, один педагог, досрочно аттестован на первую квалификационную категорию. 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.

Наставляемые мной педагоги прошли путь профессионального становления и теперь на этапе профессионального развития эффективно реализуют Основную образовательную программу (демонстрируя высокий уровень освоения ООП воспитанниками), рабочие программы воспитателей (различных возрастных групп), проектную деятельность с дошкольниками: «Бережливый детский сад», «О профессиях нужных и важных», новые для себя направления деятельности: «Финансовая грамотность для дошкольников», «Театр физического развития», «Маленькие патриоты России».

Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, участие в городском конкурсе «Лучшая группа ДОУ», участие и победы в международных и Всероссийских конкурсах педагогического мастерства, активно используют в своей работе ИК-технологии, регулярно публикуют свои педагогические материалы в сетевых изданиях.

**Таким образом**, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовывать 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.

**Список литературы**

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.

2. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям [Текст]/Н.Э.Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ,2009.-76с